

DÉPARTEMENT DE SERVICE SOCIAL

Faculté des lettres et sciences humaines

Université de Sherbrooke

**L'expérience du passage de prestataire d'assistance-emploi au
statut de travailleur**

par

JULIE BIBEAU

MÉMOIRE PRÉSENTÉ

pour obtenir

LA MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL

Sherbrooke

AOÛT 2005

I-2116

Composition du jury

L'expérience du passage de prestataire d'assistance-emploi au statut de
travailleur

par

Julie Bibeau

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Madame Esther Montambault, Directrice de recherche

Monsieur Roch Hurtubise, Professeur, Département de service social

Madame Marie Malavoy, Professeure, Département de service social

Remerciements

Je tiens à souligner ma sincère reconnaissance à Madame Esther Montambault, ma directrice de mémoire de maîtrise, qui a su me guider dans mes réflexions, m'encourager dans mon cheminement et me rassurer pendant mes moments de doutes. Elle est une personne que j'estime énormément et je ne pourrai jamais assez la remercier de tout ce qu'elle m'a apporté.

À Madame Marie Malavoy, membre de mon jury, par ses judicieux commentaires et références qui m'ont été très profitables.

À Monsieur Roch Hurtubise, membre de mon jury.

À Monsieur Denis Trudelle, professeur au département d'éducation, qui m'a permis d'approfondir mes connaissances informatiques par divers outils informatisés.

Au département de service social, de l'Université de Sherbrooke, qui m'a accordé une Bourse institutionnelle.

Un remerciement à tous les participants et participantes qui m'ont accordé la chance d'accéder à leurs expériences personnelles.

D'innombrables mercis à mes parents pour leur soutien autant moral que financier pendant ce parcours. Sans eux, cette démarche aurait été encore plus longue et ardue.

Enfin, une attention spéciale à mon conjoint qui m'a suivie, au quotidien, tout au long de ce projet d'études. Espérant que cette nouvelle étape de notre vie continuera à nous apporter toujours autant de bonheur.

Résumé

Dans ce mémoire, je me suis intéressée au parcours des prestataires d'assistance-emploi qui retournent sur le marché de l'emploi. Ce groupe qui est malheureusement peu étudié ou encore simplement analysé du point de vue économique est fortement représenté dans le domaine du travail social. J'ai donc choisi d'aborder cette problématique à partir du point de vue des prestataires d'assistance-emploi. Cette démarche porte un regard plus social autour du phénomène. Elle s'appuie sur le vécu des personnes en ce qui a trait à ce qui a pu influencer ou motiver leur sortie du statut de prestataire.

La démarche de ma recherche a pour objectif principal de mieux comprendre le processus d'intégration au travail des personnes qui sont prestataires d'assistance-emploi. Plus précisément, elle vise à identifier le processus qui amène les prestataires à retourner sur le marché du travail et comprendre de quelle manière les expériences de ces personnes déterminent leur trajectoire de sortie.

À partir de ma recension des écrits, quatre dimensions me sont apparues dominantes dans la littérature. Celles-ci se présentent en quatre zones d'influences soient individuelles, sociales, organisationnelles et économiques.

Cette recherche est de nature qualitative et de type exploratoire. L'échantillon comporte 10 participants soit 5 hommes et 5 femmes. Chaque participant devait posséder comme critères d'inclusion : avoir plus de 18 ans, avoir eu le statut de prestataire de l'assistance-emploi, être monoparental lors de la transition de prestataire au statut de travailleur, être apte au travail et être retourné sur le marché du travail. Le type d'échantillon est volontaire, non probabiliste et typique. Plus spécifiquement, ma stratégie d'échantillonnage est « boule-de-neige, » car j'ai identifié quelques personnes qui m'ont, à leur tour, suggéré d'autres individus susceptibles de participer à l'étude et ainsi de suite. Un guide d'entretien semi-dirigé a été utilisé comme outil de cueillette de données. Ces entrevues d'une durée d'environ 90 minutes se sont effectuées à domicile et ont été enregistrées sur bande audio. L'analyse de contenu qualitative à l'aide du logiciel *QSR Nvivo* a été utilisée comme méthode d'analyse des données.

Mes résultats de recherche m'ont permis de faire émerger certaines connaissances autour du vécu des prestataires d'assistance-emploi, particulièrement sur ce qui influence leur intégration à l'emploi. Mes différentes constatations sont que les caractéristiques individuelles, le réseau, les besoins financiers et la présence de programmes et services communautaires ou gouvernementaux agissent positivement dans le cheminement de réinsertion en emploi des personnes rencontrées. Toutefois, je me suis rendue compte que la perception que possède l'individu par rapport à lui-même et ce qu'il perçoit du regard des autres sur lui est l'élément déterminant pour la réussite ou l'échec d'une réinsertion. Ces résultats pourraient amener les organismes et établissements gouvernementaux à adapter leurs services et programmes aux besoins réels de cette population, ce qui aurait comme effet d'optimiser alors le taux de réussite en réinsertion. Puis, en ce qui concerne les individus en processus d'insertion, cela pourrait rendre leur cheminement plus accessible et moins difficile.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA QUESTION	3
1.1 Contexte de la recherche	3
1.2 Évolution du marché du travail	4
1.3 La Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale	8
1.4 Principes du programme de l'assistance-emploi	10
1.5 La sécurité du revenu et Emploi-Québec	13
1.5.1 La sécurité du revenu	14
1.5.2 Emploi-Québec	15
CHAPITRE 2 : LE PROCESSUS D'EXCLUSION	17
2.1 Caractéristiques des prestataires	17
2.1.1 Trajectoires professionnelles des sans-emploi	20
2.2 La société face à l'exclu	24
2.2.1 L'étiquetage	26
2.2.2 L'exclusion	27
2.2.3 Conséquences de l'étiquetage	29
2.2.4 Vivre avec l'exclusion	30
CHAPITRE 3 : DEMEURER OU SE SORTIR DE L'ASSISTANCE-EMPLOI	33
3.1 La réalité des prestataires	33
3.1.1 L'insertion en emploi	33
3.1.2 Effets psychologiques sur le fait d'être prestataire	34
3.1.3 Effets physiques sur le fait d'être prestataire	37

3.2 Les facteurs qui influencent les prestataires à demeurer sur l'assistance-emploi	38
3.2.1 Le temps	39
3.2.2 L'aspect financier	40
3.2.3 Spécificités des hommes et des femmes par rapport au fait d'être sans emploi	41
3.2.4 L'offre et la demande	42
3.3 Les facteurs qui conduisent les prestataires à retourner sur le marché du travail	43
3.3.1 La confiance en soi	43
3.3.2 Caractéristiques personnelles	45
3.3.3 Scolarité	46
3.3.4 L'expérience de travail	47
3.3.5 Le capital social	47
3.3.6 L'identité sociale	49
3.3.7 Les incitatifs au travail	49
3.3.8 Posséder des prédispositions de base	50
3.3.9 Le concept de la résilience	51
CHAPITRE 4 : PROCESSUS DE RECHERCHE	56
4.1 Type de recherche	56
4.2 Objectifs de la recherche	57
4.3 Approche théorique privilégiée	58
4.3.1 Mon cadre de référence	59
4.4 Méthodologie	61
4.4.1 Population à l'étude et échantillonnage	61
4.4.2 Outils de collecte de données et déroulement	63
4.4.3 Considérations éthiques	64
4.5 Méthodes d'analyse des données	64
CHAPITRE 5 : ANALYSE DES DONNÉES	66
5.1 Dix personnes, dix parcours différents	66
5.2 Les éléments influençant le processus d'insertion en emploi	73

5.2.1 Dimension sociale	74
5.2.1.1 La famille	74
5.2.1.2 Entourage	76
5.2.1.3 Isolement	77
5.2.2 Dimension individuelle	78
5.2.2.1 Sens à sa vie	78
5.2.2.2 Motivation	80
5.2.2.3 La résilience	81
5.2.3 Dimension économique	82
5.2.3.1 Marché économique	83
5.2.4 Dimension communautaire	84
5.3 Une trajectoire vers l’insertion en emploi	85
5.4 Des hommes et des femmes	90
5.4.2 Femmes	90
5.4.3 Hommes	93
5.5 Un ancrage décisif	95
CONCLUSION	98
ANNEXES	
I Historique de l’assistance-emploi	102
II Vision de la situation	103
III Formulaire de consentement	104
IV Guide d’entrevue semi-directif pour les participants	107
V Schéma des influences des trajectoires des prestataires	110
VI Influences exerçant un effet sur le retour en emploi	111
BIBLIOGRAPHIE	113

TABLE DES MATIÈRES DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Page

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 Structure du régime de soutien du revenu	13
Figure 2.1 Raisons évoquées pour recourir à l'assistance-emploi (hommes)	18
Figure 2.2 Raisons évoquées pour recourir à l'assistance-emploi (femmes)	18
Figure 2.3 Ménages à l'assistance-emploi selon le type de famille	20
Figure 2.4 Ménages à l'assistance-emploi selon la longueur de la période de prestation	23
Figure 3.1 La performance	44
Figure 4.1 Cadre conceptuel des trajectoires des prestataires	60
Figure 5.1 Trajectoire d'intégration en emploi	89

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 L'effritement de la société salariale au Québec de 1976 et 1994	6
Tableau 1.2 Prestataires de l'assistance-emploi	7
Tableau 1.3 Services de la sécurité du revenu et d'Emploi-Québec	14
Tableau 3.1 Les facteurs de protection	52
Tableau 3.2 Synthèse des recherches recensées sur les facteurs prédisposants une insertion à l'emploi	54
Tableau 4.1 Dimensions à l'étude	59
Tableau 5.1 Portrait des participants	72
Tableau 5.2 Différences influençant le processus d'insertion selon les sexes	95

INTRODUCTION

Comme travailleuse sociale, je ne m'étais pas arrêtée d'une façon explicite à l'importance de l'insertion professionnelle. Ma réflexion et la préoccupation que j'avais autour du thème de l'étiquetage m'ont amenée à faire des liens entre le vécu des prestataires d'assistance-emploi et les différentes problématiques qu'ils vivent. Mon expérience comme stagiaire et jeune intervenante au Centre jeunesse, mes expériences comme bénévole dans des lieux comme l'Escale, le Centre de prévention du suicide et la Ligue de l'enfance de l'Estrie m'ont amenée à développer un intérêt pour le vécu des bénéficiaires d'assistance-emploi. En côtoyant plusieurs personnes vivant diverses problématiques mais ayant bien souvent en commun un vécu de chômeur ou de prestataire d'assistance-emploi, je me posais certaines questions comme : Quelle est la réalité de ces gens ? Quels sont les effets qui découlent du fait d'être prestataire d'assistance-emploi sur l'exercice des rôles parentaux ? Le retour au travail des prestataires est-il lié aux pressions de la société ? Qu'est-ce qui conduit ces personnes à être bénéficiaires d'assistance-emploi plutôt que d'occuper un emploi ? Quels sont les facteurs qui amènent des prestataires à effectuer un retour au travail ? Les problèmes qu'ils ont actuellement découlent-ils de leur situation de prestataire ou est-ce le contraire ?

Étant préoccupée par l'effet de ce statut de prestataire sur leur vécu, j'en suis arrivée à me demander si les programmes d'employabilité étaient adaptés à ces populations. Bien sûr, je considère qu'il faut travailler sur les structures de ces programmes afin qu'ils soient plus efficaces et permettent à un plus grand nombre de gens de s'insérer professionnellement et d'avoir de meilleures conditions de vie. J'ai, pour ma part, choisi de m'intéresser à ce qui peut significativement influencer l'intégration professionnelle des prestataires d'assistance-emploi à partir du point de vue des prestataires eux-mêmes. Cela avec l'idée que leurs opinions

pourraient inspirer ultimement les programmes et les intervenants impliqués auprès de cette population. Je pense également que cela est primordial et représente la clé pour différents problèmes, puisque trop souvent les individus qui ne s'insèrent pas sur le marché de l'emploi sont exclus socialement ce qui peut avoir des répercussions sur diverses problématiques comme la pauvreté, la violence, le suicide, la criminalité, etc.

Je tiens à préciser que la condition des prestataires est changeante, puisque plusieurs facteurs sont à considérer notamment le contexte politique, social et économique. Mon sujet est actuel et tient compte des réalités présentes. Cependant, je suis bien consciente que plusieurs changements sont possibles, et que les programmes et les conditions liés à l'insertion professionnelle sont sujets aux politiques gouvernementales. Je crois cependant que dans une société où l'État-providence se retire de plus en plus, et dans laquelle il y a une rationalisation importante des budgets, la situation des prestataires d'assistance-emploi est un sujet d'intérêt, particulièrement en sachant qu'au Québec, ils sont au nombre de 404 360 et en Estrie, de 15 772 (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2003).

Dans cette perspective, mon projet de recherche a pour objectif d'identifier et de comprendre le processus qui conduit des personnes qui sont prestataires d'assistance-emploi à retourner sur le marché du travail. Pour bien situer le sujet, j'aborderai d'abord la question de la situation de ces prestataires en faisant un survol de l'historique de la présente Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale. Puis, je m'intéresserai aux rapports entre la société et les prestataires pour ensuite présenter, à partir d'une recension des écrits, les motifs du recours ou non à l'assistance-emploi. Ensuite, je présenterai mon processus de recherche pour enfin terminer avec mon analyse des résultats et ma synthèse de cette recherche.

CHAPITRE 1

ÉTAT DE LA QUESTION

1.1 Contexte de la recherche

La situation des prestataires d'assistance-emploi est un sujet d'actualité important. Elle est habituellement examinée sous un angle économique. J'ai donc décidé d'explorer, dans ce travail, ce phénomène d'une manière différente, soit en me concentrant sur les facteurs sociaux qui, à mon avis, doivent être considérés afin de comprendre les raisons pour lesquelles certains prestataires décident d'effectuer une réinsertion sur le marché du travail. Comme travailleurs sociaux, la pratique nous confronte souvent à des gens qui sont prestataires d'assistance-emploi sans que cet aspect de leur vie soit au cœur du problème pour lequel nous intervenons. Je crois cependant que cette dimension est bien souvent en lien avec le problème vécu ou du moins influence la façon de vivre de cette population. La situation des prestataires d'assistance-emploi est un problème de société, puisqu'elle concerne non seulement les prestataires mais aussi leur famille, la société, les gouvernements et, nous aussi, les travailleurs sociaux. Ce constat m'a donc menée à me questionner autour de cette problématique, puisqu'il faut commencer par comprendre ce que vivent les assistés sociaux si on veut améliorer leur insertion.

La déclaration (Chouinard, 2003) du ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF), Claude Béchar, qui annonçait que désormais, les prestataires de la sécurité du revenu aptes au travail seraient obligés de suivre une formation ou d'accepter un emploi sous peine de voir leur chèque diminuer de 75 \$ à 300 \$ par mois m'a particulièrement interpellée. Bien qu'elles n'aient été que peu appliquées jusqu'ici, ces pénalités étaient déjà existantes dans la loi; cela m'a amenée à me demander quel était l'impact réel de ces mesures

et des moyens qui seraient entrepris et comment ces mesures étaient adaptées au vécu des prestataires. Ce nouveau discours m'interpellait notamment à cause des résultats antérieurs de l'opération « Destination emploi » menée par le ministre de l'époque, André Boisclair, qui visait à réduire de 8000 personnes le nombre de prestataires en l'an 2000. Cette opération n'a pas atteint son objectif malgré l'investissement de 8,4 millions de dollars ainsi que l'embauche de 260 personnes pour actualiser le projet. Donc, il est possible de penser que les effets envisagés par le ministre Béchard sont utopiques, puisque ce dernier vise une diminution de 25 500 prestataires et que celui-ci n'a pas investi d'argent directement dans ce programme afin de le mettre en branle (Chouinard, 2003). Je dois mentionner que cette déclaration a renforcé mon désir de comprendre et d'identifier, au-delà des statistiques, les facteurs qui entraînent les prestataires à retourner sur le marché du travail, car je ne suis pas convaincue que les mesures entreprises seront encore une fois efficaces et surtout guidées ou ancrées dans la réalité des gens directement touchés. À cet égard, en m'appuyant sur le point de vue des prestataires, je considère que ma recherche pourra contribuer à identifier certaines cibles sur lesquelles pourraient éventuellement s'appuyer les efforts mis de l'avant pour favoriser l'insertion professionnelle d'une population qui continue de se sentir exclue de la réflexion collective autour de celle-ci.

1.2 Évolution du marché du travail

Il est incontournable de faire un retour sur l'évolution du monde du travail, depuis la dernière guerre, afin de mieux comprendre la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale qui, aujourd'hui, détermine le monde du travail.

Lors de la période des « Trente Glorieuses », de 1940 à 1970, le plein-emploi était à son apogée, et cela, malgré le fait que certains étaient mal rémunérés ou avaient de mauvaises

conditions de travail. Nombreux étaient ceux et celles qui pouvaient obtenir un emploi stable et la perte définitive d'emploi était peu risquée (Paugam, 2000). Il est d'ailleurs pertinent de mentionner que c'est à la suite de cette période que le statut de salarié est apparu. C'est essentiellement à cause de facteurs comme l'essoufflement de la croissance économique, la hausse de la concurrence internationale, la révolution informatique et le partage des gains de productivité que la situation n'est plus la même aujourd'hui (Tremblay, 1998).

Depuis les années 1970, la situation du marché du travail a donc bien changé. Le tableau suivant nous permet de mieux comparer l'évolution de la situation économique au Québec entre les années 1970 et 1990. Il nous démontre que la vie du salarié s'est modifiée, et que ce dernier risque d'être davantage prédisposé à être sur le chômage (Tremblay, 1998). Le temps attribuable à un travail à temps plein diminue toujours, ce qui contribue à augmenter le phénomène de l'exclusion sociale. La lecture de ce tableau synthèse présente l'effritement de la société salariale ces dernières années et démontre bien la dégradation de la situation du marché de l'emploi.

Tableau 1.1

L'effritement de la société salariale au Québec de 1976 et 1994

	1976	1994
Taux de chômage	8,7 %	12,2 %
Semaines de chômage	16,4	28,7
Ménages à l'aide sociale	218 774	472 939
Personnes dépendant de l'aide sociale	435 231	787 159
Emplois salariés (% de l'emploi total)	90,9 %	85,6 %
À temps plein	81,8 %	68,4 %
À temps partiel	9,1 %	17,2 %
Personnes travaillant entre 35 et 40 heures/semaine	67,1 %	58,4 %
Personnes cumulant deux emplois et plus	1,5 %	2,9 %

Source : STATISTIQUE CANADA, ministère de l'Emploi du Québec, ministère de la Sécurité du revenu du Québec, 1997.

Le tableau précédent illustre un contexte salarial fragile, puisque les chiffres démontrent une augmentation importante des chômeurs ainsi que des prestataires depuis le milieu des années soixante-dix. Un autre phénomène à noter est que les emplois à temps partiel augmentent alors que ceux à temps plein diminuent. Enfin, le nombre de personnes occupant deux emplois et plus progresse. Ces phénomènes m'apparaissent questionnables et me conduisent à penser que cette situation a des répercussions sur la pauvreté et l'exclusion.

Afin de faire un portrait de la situation actuelle des personnes sans emploi, le tableau suivant révèle les dernières statistiques sur la situation des prestataires au Québec et dans la région de l'Estrie en 2003.

Tableau 1.2

Prestataires de l'assistance-emploi

Région	Statut	Nombre
Ensemble du Québec	Contrainte sévère à l'emploi	126 601
	Contrainte temporaire à l'emploi	103 020
	Sans contrainte à l'emploi	174 739
	Apte total	277 759
	Nombre d'adultes	404 360
Estrie	Contrainte sévère à l'emploi	5 804
	Contrainte temporaire à l'emploi	4 090
	Sans contrainte à l'emploi	5 878
	Apte total	9 968
	Nombre d'adultes	15 772

Source : MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Prestataires de l'assistance-emploi*, banque de l'assistance-emploi, Québec, mars 2003.

À la lecture du tableau 1.2, on observe qu'en 2003, environ 69 % des prestataires de l'assistance-emploi dans l'ensemble du Québec, et 63 % en Estrie, sont des gens aptes au travail. Cette constatation questionne l'impact des programmes de réinsertion existants et l'importance de comprendre ce qui amène certains à se sortir de l'assistance-emploi alors que d'autres y restent bénéficiaires. Toutefois, on remarque qu'en Estrie le nombre d'adultes sans contrainte à l'emploi (37 %) est inférieur à celui de l'ensemble du Québec (43 %). Est-ce que cela peut s'expliquer par l'implication d'organismes qui offrent des mesures plus efficaces ou par le fait qu'on retrouve une proportion plus élevée de personnes ayant des contraintes sévères en Estrie ? Afin de mieux comprendre le contexte de loi dans lequel ces personnes prestataires se retrouvent, les pages suivantes feront un survol de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

1.3 La Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale

Ce sont, tout d'abord, les institutions religieuses qui, avant les années cinquante, s'occupaient des gens dans le besoin. Puis, après les années cinquante, les premières lois gouvernementales firent leur apparition comme la Loi sur les pensions de vieillesse (1951) et l'assistance-chômage (1956) (Direction régionale de la sécurité du revenu, 2003). C'est en 1969 qu'on assiste à l'adoption de la Loi de l'aide sociale au Québec, mais celle-ci n'entrera en application que onze mois plus tard, en novembre 1970 (Vaillancourt, 1999). Cette loi attribuait une aide financière aux personnes dans le besoin sur la base du déficit qui existe entre les besoins d'une famille ou d'une personne seule et les revenus dont elle dispose, pourvu qu'elle n'en soit pas exclue en raison de la valeur des biens qu'elle possède. À cette époque, seule la notion de besoin était prise en considération et des notions comme l'état de santé, la capacité de travailler ou autres n'étaient pas évaluées. Au cours des années 1988 et 1989, il y a adoption puis mise en application de la Loi sur la sécurité du revenu qui remplacera la Loi de l'aide sociale (Direction régionale de la sécurité du revenu, 2003).

Bien qu'il y ait eu plusieurs modifications depuis l'adoption de la Loi de l'aide sociale (1969), en 1998, des changements majeurs provoquent l'adoption de la Loi québécoise sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale. Dès la lecture du premier article de la loi, il est question de la mise en valeur de l'intégration en emploi qui se lit comme suit :

Le présent titre prévoit des mesures, programmes et services dans les domaines de la main-d'oeuvre et de l'emploi visant à favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et à les aider dans leurs démarches d'intégration, de réintégration ou de maintien en emploi¹.

¹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur le soutien du revenu favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, Québec, L.R.Q., chapitre S-32.001, mars 2004, p.1. http://www.messf.gouv.qc.ca/loi-et-reglements/loi_r.asp.

Les grandes orientations de cette réforme sont : d'améliorer l'équité entre les prestataires et les travailleurs à faible revenu, d'intensifier les actions préventives, d'assurer une protection sociale adéquate, de favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et de les aider dans leurs démarches d'intégration, de réintégration ou de maintien à l'emploi. Plus précisément, ce qui particularise cette loi des précédentes c'est qu'elle fait de l'aide sociale, normalement considérée comme un outil d'aide financière de dernier recours, un instrument de la politique du marché du travail (Conseil du statut de la femme, 1998).

Cette loi, la plus récente, sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale a été et est toujours au cœur de plusieurs débats, puisque certaines personnes et groupes la qualifient de discriminante puisque les individus sont catégorisés en fonction de leur degré d'éloignement du marché de l'emploi (personnes sans contraintes, avec contraintes temporaires ou contraintes sévères à l'emploi) et sont pénalisés financièrement s'ils ne se soumettent pas à la loi (Dufour et al, 2003). D'autres trouvent que cette loi permet la mise en place de meilleurs services et programmes pour les personnes démunies, ce qui contribue à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Voici une description des trois programmes du nouveau Régime de soutien du revenu : le Programme d'**assistance-emploi** qui consiste en une aide financière de dernier recours versée aux personnes capables de travailler et qui présentent, dans certaines situations, des contraintes à l'emploi. Le Programme d'**Emploi-Québec** qui permet de verser une aide financière liée à l'emploi lorsque les personnes s'inscrivent dans une démarche de formation et/ou d'intégration à l'emploi. Enfin, le Programme **Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT)** qui est en fait une aide financière versée aux travailleurs à faible revenu qui ont un ou des enfants à charge afin de favoriser le fait qu'ils maintiennent leur emploi (Direction régionale de la sécurité du revenu, 2003).

Il est intéressant de noter que, depuis quelques années, le gouvernement fédéral a graduellement réduit son aide financière aux provinces concernant les programmes sociaux. Par exemple, selon des données de l'OCDE (1992 et 2002), en 1990, le Canada accordait 2,09% de son PIB aux mesures du marché du travail dont 0,51% pour les mesures actives alors qu'en 2000 ces dépenses diminuaient puisqu'elles représentaient 1,24% du PIB et 0,45% pour les mesures actives (cité dans Dufour et al, 2003). Cette situation a conduit plusieurs provinces à réduire leurs effectifs financiers dans ce secteur ce qui a eu pour effet de rendre les individus davantage responsables de leur situation de non emploi et de les inciter à remédier eux-mêmes à cette condition faute de ressources. Les programmes sont donc dorénavant surtout basés sur le contrôle et la punition plutôt que de représenter un moyen de donner un espoir et de participation à chacun (Dufour et al, 2003).

Afin de faire un retour sur les dates importantes de l'assistance-emploi, voir le tableau de l'annexe I qui fait une synthèse de l'historique de cette loi.

1.4 Principes du programme d'assistance-emploi

Au Québec, depuis 1998, l'assistance-emploi remplace ce qui autrefois était nommé l'aide sociale. Il est important de connaître les différences entre l'assurance-emploi et l'assistance-emploi afin de comprendre le processus. En ce qui concerne l'assurance-emploi, celle-ci relève du gouvernement fédéral et constitue, comme son nom l'indique, en une assurance à moyen terme qui se termine lorsque les semaines allouées au chômage sont écoulées ou au moment où la personne retourne sur le marché du travail. De son côté, l'assistance-emploi, qui relève du gouvernement provincial, est une aide pour les gens sans occupation qui ne peuvent bénéficier de l'assurance-emploi. Ce type d'assistance est une aide de dernier recours.

Les conditions pour être admissible au Programme d'assistance-emploi sont les suivantes (ministère de la Solidarité sociale, 2001) :

- Être dans une situation de dernier recours ou de dénuement, c'est-à-dire que les ressources sont inférieures au montant nécessaire reconnu par le règlement pour subvenir à ses besoins essentiels.
- Résider au Québec.
- Être un adulte âgé de 18 ans et plus ou âgé de 18 ans ou moins et parent d'un enfant à charge.

Les personnes qui bénéficient d'une aide financière ont le droit de connaître toutes les informations nécessaires de la part de l'agent d'aide financière du Centre local d'emploi (CLE). Par exemple, ils peuvent obtenir de l'aide de dernier recours, avoir des services d'emploi et d'insertion puis recevoir de l'aide financière pour certains frais ainsi qu'une allocation de participation si la personne prend des mesures pour se trouver un emploi (Conseil du statut de la femme, 1998).

Certaines obligations sont spécifiquement reliées à la recherche d'un travail, sauf si l'individu, qui a des contraintes, participe à une mesure d'aide à l'emploi ou encore suit un cours ou un programme de formation reconnu par le ministère. Sinon, la personne doit alors :

- Amorcer des démarches appropriées à sa situation dans le but de trouver une occupation convenable et s'adapter aux instructions que peut lui donner l'agent d'aide à l'emploi.
- Éviter d'abandonner ou encore de refuser un travail adéquat sans motif sérieux, ni le perdre par sa faute pour une durée temporaire ou permanente.

Il est important de préciser que dans le cas où les obligations ci-dessus n'ont pas été respectées, il y a un prélèvement sur le montant de la prestation de base. Donc afin d'amener le plus possible les prestataires dans une démarche d'intégration, l'agent doit promouvoir des mesures, programmes ou services d'aide à l'emploi qui conviennent le plus au profil de

l'individu bien souvent par des références à Emploi-Québec (ministère de la Solidarité sociale, 2001).

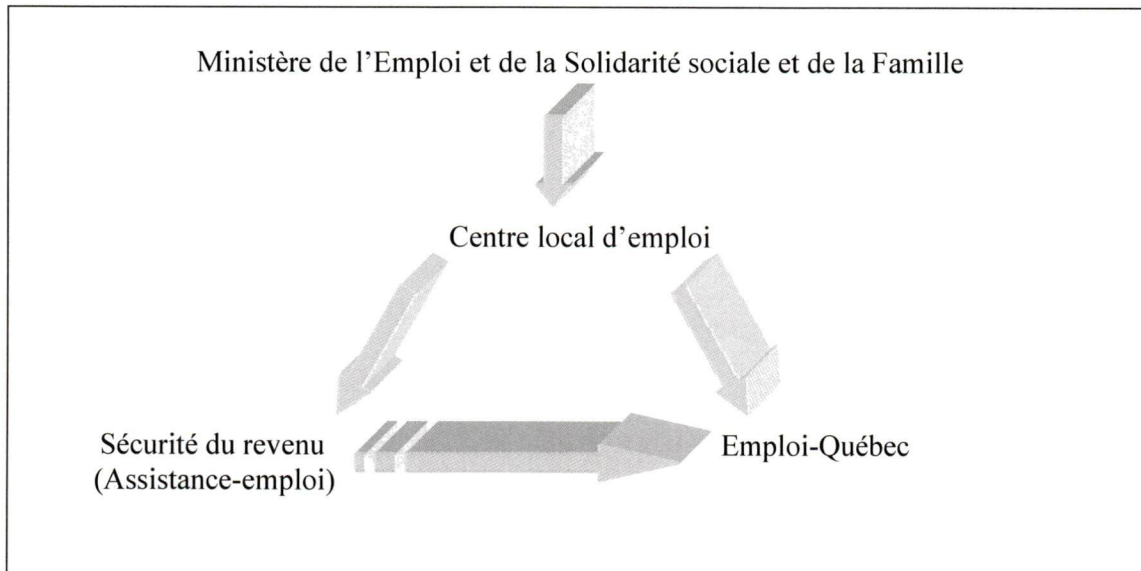
Malgré le fait que le ministère québécois de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu avait, en 1989, identifié six indicateurs qui mesuraient le niveau d'employabilité des personnes tels que les qualifications professionnelles, l'isolement social, l'estime de soi, la motivation à quitter la sécurité du revenu, la recherche active d'emploi et les perspectives d'avenir, il a été démontré que les programmes ne considéraient pas les enjeux professionnels ainsi que les causes structurelles des difficultés d'insertion (René et al, 2001). Je suis donc d'accord avec l'idée que ces programmes ont été créés dans le but que les individus se responsabilisent et s'adaptent au marché. Ils se sont donc modelés non pas pour miser sur les compétences et les besoins des individus mais bien pour accroître les compétences professionnelles de ces derniers selon le marché du travail (René et al, 2001). Toutefois, regardons la structure de la sécurité de revenu et d'Emploi-Québec afin de mieux comprendre leur fonctionnement et objectifs.

1.5 La sécurité du revenu et Emploi-Québec

Voici un schéma sur l'organisation de la sécurité du revenu et d'Emploi-Québec.

Figure 1.1

Structure du régime de soutien du revenu



Au Québec, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'appuie sur deux réseaux de services : la sécurité du revenu et Emploi-Québec (voir figure 1.1). Il importe de préciser que le Centre local d'emploi (CLE) constitue la porte d'entrée pour effectuer une demande non seulement pour le programme de l'assistance-emploi mais aussi pour Emploi-Québec. Lorsqu'une personne se retrouve sans emploi et qu'elle s'adresse au CLE pour recevoir une aide financière, si celle-ci est considérée apte à travailler, elle est dirigée vers les services d'Emploi-Québec. Elle rencontre alors un agent qui établit un plan d'intervention, nommé *Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi*, qui planifie la démarche devant reconduire la personne vers un emploi. L'agent offre des services et des mesures actives en l'accompagnant et en la conseillant dans ses activités d'insertion à l'emploi (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001).

Le tableau suivant illustre les services offerts par les deux réseaux de services du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : la sécurité du revenu et Emploi-Québec.

Tableau 1.3

Services de la sécurité du revenu et d'Emploi-Québec

<i>Sécurité du revenu</i>	<i>Emploi-Québec</i>
Aide financière aux personnes démunies et aux familles à faible revenu.	Allocation d'aide à l'emploi si la personne participe à une mesure d'aide à l'emploi (ex. formation).
Soutien aux personnes prestataires qui font face à des difficultés particulières dans leurs démarches vers l'autonomie.	Aide financière versée pour rembourser certains frais liés à la participation.
Prévention du recours des jeunes à l'assistance-emploi.	

Source : MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. Feuille de *Déclaration des services aux citoyens et aux citoyennes*, Québec, 2001, p. 3.

1.5.1 La sécurité du revenu

La mission du réseau de la sécurité du revenu est de travailler, avec son partenaire Emploi-Québec et d'autres collaborateurs communautaires, à la recherche de solutions concrètes pour réaliser « des stratégies de service visant à lutter adéquatement contre la pauvreté, l'exclusion et la marginalisation sociale². » Il faut spécifier que le suivi de la sécurité du revenu implique souvent une référence à Emploi-Québec pour permettre aux gens de bénéficier de services et de programmes d'intégration au marché de l'emploi. Les gens visés pour la réintégration au marché du travail sont les personnes aptes à l'emploi et celles ayant des contraintes temporaires. Il est intéressant de noter que chaque région du Québec est considérée de manière distincte puisque les réalités locales et les services sont différents, d'une région à

² MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. Document de *l'offre de service à la sécurité du revenu*, Québec, mars 2001, p. 6.

l'autre (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001).

Le document *L'offre et le service à la sécurité du revenu* précise que la Direction générale de la sécurité du revenu (DGSR) propose une intervention plus soutenue auprès des personnes vivant des situations particulières les excluant plus souvent du marché du travail (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001). Voici quelques exemples :

- Les jeunes prestataires d'assistance-emploi qui fondent une famille et qui risquent de s'ancrer dans ce mode de vie.
- Les personnes âgées de 45 ans et plus qui quittent et reviennent sur l'assistance-emploi en alternance.
- Les jeunes de communautés culturelles.

En tenant compte des réalités mentionnées ci-dessus, le ministère dit travailler afin d'intégrer socialement ces personnes et désire éviter les répercussions et les conséquences de la marginalisation et de l'exclusion sociale (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001).

1.5.2 Emploi-Québec

La mission du réseau d'Emploi-Québec est de coopérer avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi que de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social. Habituellement, lorsqu'un individu est admis au programme d'assistance-emploi, s'il est considéré sans contrainte à amorcer des démarches pour se trouver un emploi, il est dirigé vers Emploi-Québec. Ce réseau offre divers services, notamment un suivi individualisé pour l'insertion ; la formation et l'emploi. De plus, différentes mesures d'aide financière peuvent être offertes à la personne prestataire

d'assistance-emploi qui participe activement à des services d'aide à l'emploi. Elles sont divisées en deux groupes : les mesures actives et celles d'insertion sociale. En ce qui concerne les mesures actives, celles-ci regroupent des services de formation ; de préparation et d'aide à l'emploi ; des subventions salariales d'insertion en emploi ; un supplément de retour au travail ainsi que les projets locaux de développement des compétences. Les mesures d'insertion sociale ont comme objectif d'aider les prestataires d'assistance-emploi à acquérir des attitudes et des habiletés favorisant une démarche d'intégration ou de réintégration à l'emploi (ministère de la Solidarité sociale, 2001).

Afin de mieux cerner les réalités des prestataires, le chapitre suivant porte sur les perceptions que possède la société à leur égard.

CHAPITRE 2

LE PROCESSUS D'EXCLUSION

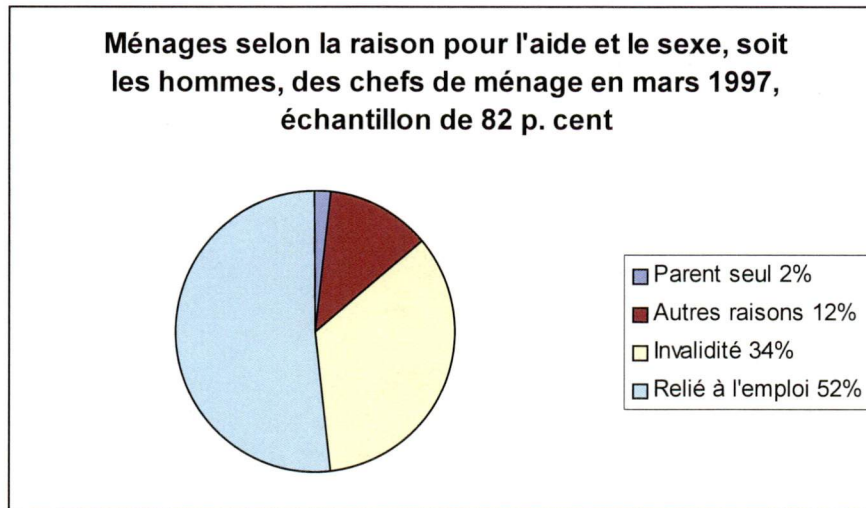
Au Québec, être prestataire est bien souvent perçu négativement. Le rapport au travail est une valeur synonyme d'accomplissement de soi et de lien social dans notre société (Tremblay, 1998). Bon nombre de personnes peuvent donc se sentir exclues ou peuvent vivre de l'exclusion puisqu'elles n'occupent pas d'emploi. J'ai donc choisi, dans ce chapitre, d'examiner les caractéristiques des prestataires ainsi que le processus d'exclusion que peut provoquer cette trajectoire de vie.

2.1 Caractéristiques des prestataires

Selon un document du Conseil national du bien-être social (1998), les deux principales raisons pour lesquelles une personne devient prestataire d'assistance-emploi sont le manque de travail et l'invalidité. Les deux figures suivantes comparent la situation des hommes et des femmes à ce sujet.

Figure 2.1

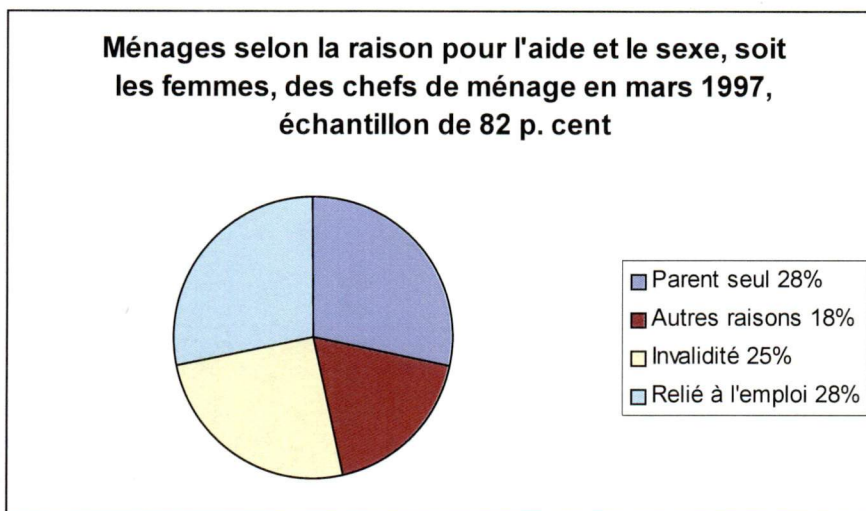
Raisons évoquées pour recourir à l'assistance-emploi (hommes)



Source : CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Profil du bien-être social : Mythes et réalités*, ministère des Travaux publics et services gouvernementaux, Canada, printemps 1998, p. 17.

Figure 2.2

Raisons évoquées pour recourir à l'assistance-emploi (femmes)



Source : CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Profil du bien-être social : Mythes et réalités*, ministère des Travaux publics et services gouvernementaux, Canada, printemps 1998, p. 17.

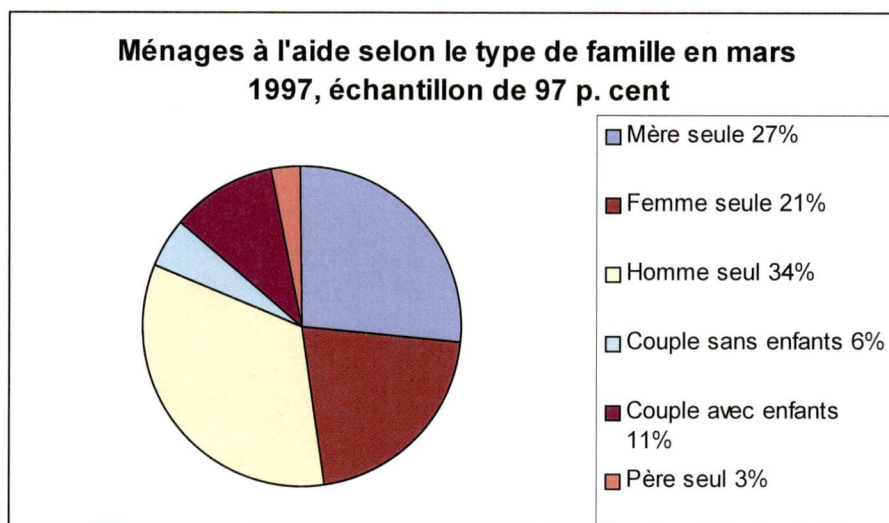
À la lumière des deux figures précédentes, on constate que la proportion des raisons évoquées pour recourir à l'assistance-emploi est différente selon le sexe. Chez les hommes, on remarque que la principale cause citée pour bénéficier de l'assistance-emploi est reliée à l'emploi (52 %) (ex. perte de travail). En ce qui concerne les femmes, sont en proportions égales (28 %), le fait d'être monoparental et les raisons reliées à l'emploi. Bien que la monoparentalité représente un facteur souvent nommé par les femmes, du côté des hommes, il en est tout autrement, puisque cette raison est relativement peu évoquée par ceux-ci (2 %). En ce qui concerne la catégorie « autres raisons », celle-ci n'a pas été élaborée dans le document, mais inclut les gens de 55 ans et plus et ceux ayant des problèmes de santé sans être considérés invalides.

Autres données intéressantes, le document du Conseil national du bien-être social (1998) mentionne qu'au Québec, la majorité des personnes prestataires d'assistance-emploi ont entre 20 et 49 ans dans une proportion de 71 %, et que la majorité d'entre elles ont un diplôme de niveau secondaire ou moins (Conseil national du bien-être social, 1998).

De plus, la figure suivante (2.3) démontre que trois types de familles sont plus susceptibles de recourir à l'assistance-emploi : les hommes seuls, les femmes seules et les familles monoparentales dont le chef de famille est une femme (Le Conseil national du bien-être social, 1998).

Figure 2.3

Ménages à l'assistance-emploi selon le type de famille



Source : CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Profil du bien-être social : Mythes et réalités*, ministère des Travaux publics et services gouvernementaux, Canada, printemps 1998, p. 8.

2.1.1 Trajectoires professionnelles des sans-emplois

Demazière (1995) affirme qu'il est plutôt difficile de parler d'une « trajectoire type » de la personne sans emploi qui s'insère ou se réinsère sur le marché du travail, puisque des analyses démontrent que les itinéraires des prestataires sont différents ainsi que leurs attitudes et comportements face à leur situation. Toutefois, l'auteur cite des trajectoires typiques proposées par Bouillaguet, Gandon et Outin. Ces trajectoires se divisent en quatre catégories :

- La *trajectoire rompue* concerne les individus qui perdent brutalement leur emploi stable au profit du chômage de longue durée, qui peut se transformer en assistance-emploi.
- La *trajectoire d'instabilité* se définit souvent par une série d'emplois précaires successifs qui deviennent de plus en plus difficiles à trouver, ce qui prolonge progressivement la période d'inactivité et mène au chômage de longue durée.

- La *trajectoire de relégation* est associée aux jeunes, généralement sans diplôme, qui se rendent à l'âge adulte sans jamais avoir réellement occupé de travail ce qui les conduit vers une situation de prestataire.
- La *trajectoire discontinue* se caractérise par une alternance de périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité, qui entraîne certains individus à vivre du chômage de longue durée et d'assistance-emploi. Ces personnes sont également influencées par des événements professionnels ou familiaux qui les conduisent à des changements de statut.

Demazière (1995) souligne également que les prestataires ont des façons particulières de se projeter dans le futur. L'auteur présente quatre manières typiques dont les personnes sans travail entrevoient leur avenir.

Tout d'abord, les *fatalistes* constituent le groupe de personnes qui, habituellement, perdent leur occupation brutalement. Ces individus ne voient pas de solution à leur avenir et malgré le fait qu'ils maintiennent le statut de chercheur d'emploi, ils se voient comme des inactifs et sont en quasi-retrait du marché du travail. Les *débrouillards* représentent ceux qui exercent des activités occasionnelles ou encore du travail au noir sans avoir d'occupation stable. Ces individus se considèrent comme des actifs plutôt que des prestataires et rejettent systématiquement les dispositifs et institutions d'insertion. Les attitudes empreintes par le *traumatisme* caractérisent bien souvent les personnes qui n'ont pas d'expérience, surtout des jeunes qui ne voient aucune issue pour se trouver un emploi. Selon Demazière, « [...] ces individus se sentent surtout bloqués sur le marché du travail parce que, selon eux, l'embauche est biaisée par le jeu des recommandations et du piston³ [...] » Enfin, certaines personnes adoptent une position de *mobilisation*. Leur trajectoire est marquée par la discontinuité et les

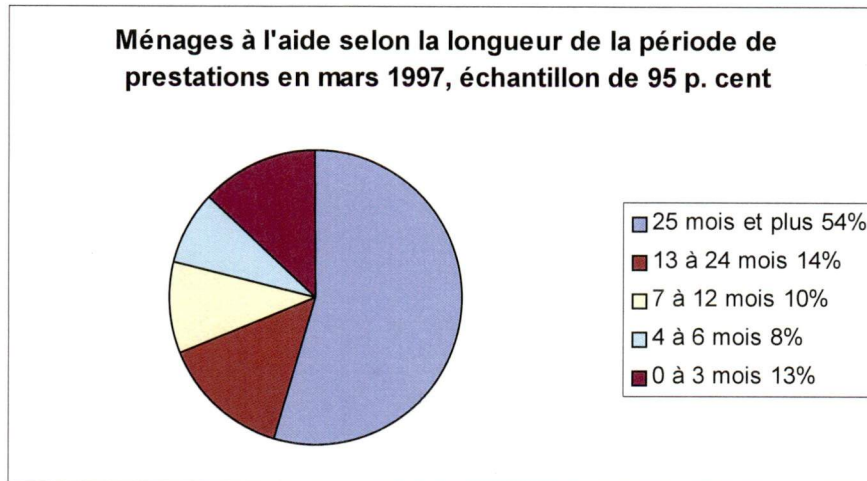
³ Didier DEMAZIÈRE. *Le chômage de longue durée*, Presses Universitaires de France, Paris, 1995, p. 44.

changements de statut. Ces individus comptent beaucoup sur les dispositifs institutionnels et malgré leurs moyens fragiles, ils envisagent le retour au travail et ne veulent plus avoir le statut de prestataire. Il aurait été intéressant de connaître la pondération de chacune des quatre catégories, mais on ne retrouve pas de données à ce sujet dans le document de Demazière (1995).

Dans un document du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en 2001, il a été observé que la durée cumulative moyenne à l'assistance-emploi se situe à plus de quinze ans. Un nombre important de personnes présenterait un faible potentiel de réintégration au travail qui varie entre 6 % à 14 % ce qui représente de 27 100 à 63 400 personnes (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001). En mars 1997, le Conseil national du bien-être a établi, quant à lui, que 54 % des ménages étaient prestataires de façon continue depuis 25 mois ou plus et que le 24^{ème} ou le 25^{ème} mois est déterminant pour évaluer si la durée à l'aide sera de longue durée ou non. La figure subséquente illustre l'importance du facteur temps dans la trajectoire des prestataires d'assistance-emploi.

Figure 2.4

Ménages à l'assistance-emploi selon la longueur de la période de prestation



Source : CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Profil du bien-être social : Mythes et réalités*, ministère des Travaux publics et services gouvernementaux, Canada, printemps 1998, p. 26.

L'auteur Bernard Fortin (2003) a démontré statistiquement que quatre facteurs peuvent expliquer le parcours des prestataires. D'abord, la *participation à l'assistance-emploi* peut provoquer un effet de dépendance en modifiant les habitudes de vie. Puis, la *durée à laquelle le bénéficiaire a droit à l'assistance-emploi* peut avoir comme effet de diminuer les conditions salariales futures et les chances d'embauche des prestataires. Ensuite, les *expériences passées comme prestataires* augmentent les informations que l'individu possède sur la manière dont fonctionne le programme. Enfin, il termine en soulignant que la *participation des parents à l'assistance-emploi* représente un facteur de risque car cela peut engendrer une perpétuation intergénérationnelle.

De façon plus définie, Serge Paugam (1997) s'intéressant aux trajectoires de vie des prestataires qualifie trois phases qui peuvent s'enchaîner dans le processus de disqualification sociale de ces derniers. La première est la *fragilité* qui correspond au moment où la personne

sans travail vit des difficultés d'insertion professionnelle ou un certain déclassement social. Cette période, où les interventions sont ponctuelles, peut mener à la seconde phase, c'est-à-dire celle de la *dépendance* à l'égard des intervenants. Celle-ci s'établit lorsque la personne ne se trouve pas d'emploi à long terme, ce qui crée un impact considérable sur ses revenus et peut affecter ses conditions de vie. La dépendance est une étape où la prise en charge par les services d'aide sociale est régulière et dans laquelle les gens ont habituellement renoncé à exercer un emploi. La dernière phase est la *rupture* du lien social, qui se caractérise par la cessation des aides apportées. Elle entraîne une situation encore plus marginale et dans laquelle la désocialisation est importante.

2.2 La société face à l'exclu

Bien souvent, la trajectoire des prestataires est empreinte de cette rupture du lien social ce qui provoque ce sentiment d'exclusion. La réalité des prestataires qui entreprennent des démarches d'intégration à l'emploi ne peut faire abstraction de ce sentiment.

Il n'existe en Amérique qu'un seul homme achevé et qui n'ait pas à rougir : le jeune père de famille, marié, blanc, citadin, nordique, hétérosexuel, protestant, diplômé d'université, employé à temps plein, en bonne santé, d'un bon poids, d'une taille suffisante et pratiquant un sport⁴.

Encore aujourd'hui, ce stéréotype demeure, et être « employé à temps plein » est valorisé socialement. Selon Maisondieu (1997), la société sépare les personnes en deux catégories d'individus : les inclus et les exclus, c'est-à-dire ceux qui ont réussi ou non à se construire une place dans la société. Lorsqu'un individu refuse ou est incapable d'intégrer le marché du travail, il est considéré comme étant exclu. Ces personnes sans travail sont exclues des biens et des privilèges économiques. Il est mal vu de vivre aux dépens de l'État surtout pour quelqu'un en bonne condition physique. Les gens qui ne travaillent pas doivent vivre avec les

⁴ Martine XIBERRAS. *Les théories de l'exclusion*, Méridiens Klincksieck, Paris, 1994, p. 117.

préjugés que cela entraîne, car « la valeur d'un être humain reste toujours subordonnée à sa qualité de travailleur⁵. » De plus, la société est encline à considérer les exclus responsables de leur situation et reproche à ceux-ci cette absence sociale ou leur manque de participation à la société. De leur côté, les exclus ont tendance, dans le but de lutter contre leur isolement, à développer leur propre mode d'organisation et critiquent la société pour son manque de reconnaissance à leur égard (Xiberras, 1994).

Les prestataires d'assistance-emploi sont particulièrement touchés par les préjugés. Dans un sondage commandé par le gouvernement du Québec et effectué auprès des prestataires en 1987, la plupart des répondants mentionnent l'opinion négative qu'ont les employeurs ainsi que la population à leur endroit. Majoritairement, les bénéficiaires de la sécurité du revenu se sentent jugés de façon négative par la population. Dans ce sondage, la plupart des agents de développement de l'employabilité travaillant auprès des prestataires ressentent aussi cette perception négative qu'entretient la population par rapport à leurs clients. Selon Deniger (1992), la société se sert des préjugés afin de stigmatiser les exclus. « Ils justifient l'exclusion de ces derniers par une tare du caractère qui, dans le cas des personnes assistées sociales, prendrait les traits du manque de volonté, de la paresse, de l'incompétence et de la malhonnêteté⁶. »

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale confirme que les préjugés sont bien existants et souligne l'importance d'être conscientisé par cette situation. « Nous devons lutter contre la pauvreté certes, mais aussi contre les nombreux préjugés dont sont victimes ces

⁵ Jean MAISONDIEU. *La fabrique des exclus*, Éditions Bayard, Paris, 1997, p. 68.

⁶ Marc-André DENIGER. *Le B.S. mythes et réalités*, Conseil canadien de Développement social et le Front commun des personnes assistées sociales, Canada, novembre 1992, p. 11.

personnes et ces familles, qui ne sont pas à l'assistance-emploi par choix⁷. » Il faut dire que, paradoxalement, la lutte contre l'exclusion veut souvent dire que les exclus doivent modifier leur façon d'être afin de devenir comme les inclus. Il faut qu'ils s'intègrent et certainement qu'ils occupent un emploi (Maisondieu, 1997). Xiberras (1994) soutient qu'il ne faut pas considérer seulement l'insertion de l'exclu mais aussi le parcours de la société qui doit permettre la mise en place de moyens les aidant à s'intégrer, comme en accroissant les emplois et les logements sociaux. Malgré le revenu minimum qui leur est accordé, il faut, selon cette auteure, reconsidérer les échanges entre les stigmatisés et la société. « Car, si l'on parvient à leur concéder quelques avantages matériels, il reste encore beaucoup de chemin à faire jusqu'à l'échange symbolique, c'est-à-dire pour leur faire une réelle place dans l'ordre des représentations⁸. »

2.2.1 L'étiquetage

On ne peut parler des perceptions de la société face aux prestataires sans parler de l'étiquetage. Ce phénomène trouve son origine dans le regard de l'autre. Erving Goffman (1973) et Howard S. Becker (1985) ont fait plusieurs réflexions sur ce thème, principalement par la critique de ce processus. C'est plus particulièrement à la suite de recherches sur la déviance que l'étiquetage social tire sa provenance. On peut parfois confondre la « théorie interactionniste de la déviance » à l'étiquetage puisque Becker préférait la qualifier ainsi (Kenaïssi, 2000).

Il est important de mentionner que selon Becker (1985), l'étiquetage n'est pas une théorie et n'est pas seulement axé sur l'action d'étiqueter, mais fait plutôt référence à une façon de poser

⁷ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *L'offre de service à la sécurité du revenu*, Québec, mars 2001, p. 19.

⁸ Martine XIBERRAS, *Les théories de l'exclusion*, Méridiens Klincksieck, Paris, 1994, p. 22-23.

un jugement social. Les facteurs associés à ce sujet sont nombreux mais peu définis. Selon Goffman (1973), puisque la réalité n'est pas toujours évidente et perceptible, les gens sont obligés de se fier aux apparences. Paradoxalement, plus l'individu donne de l'importance aux apparences, plus la réalité s'écarte de la perception. Les normes sont associées à la stigmatisation, car l'étiquette est attribuée à ceux qui, aux yeux des autres ou de la société, enfreignent celles-ci. Il est possible d'avancer que l'image négative que plusieurs individus ont à l'égard des prestataires provient des règles de notre société qui juge les personnes sans travail, les considérant comme des lâches et des profiteurs à l'égard des travailleurs. Donc, il est mal vu d'être prestataire, qu'on soit apte ou non à travailler.

Lorsqu'un individu est stigmatisé, cela a de sérieuses conséquences sur l'image qu'il a de lui-même ainsi que sur le domaine social de sa vie. La conséquence principale concerne l'identité de l'individu face aux autres (Becker, 1985). Celui-ci se voit alors assigner un nouveau statut, une nouvelle étiquette, celle de « B.S. » et il est ensuite traité en conséquence. Lorsque les personnes se voient attribuer un rôle social défini, il est bien difficile de s'en défaire. Cela sera d'autant plus difficile, puisque la société est basée sur le fondement selon lequel « [...] toute personne possédant certaines caractéristiques sociales est moralement en droit d'attendre de ses partenaires qu'ils l'estiment et la traitent de façon correspondante »⁹.

2.2.2 L'exclusion

Malgré le fait que le terme « exclusion » soit relativement nouveau ici, il était toutefois présent dans plusieurs sociétés anciennes, par exemple sous la forme de l'exil et du ghetto au Moyen-Âge. À cette époque, être exclu se traduisait en séparant une personne ou un groupe du reste de la communauté.

⁹ Erving GOFFMAN. *La présentation de soi. Le sens commun. Mise en scène de la vie quotidienne*, Les Éditions de Minuit, Paris, 1973, p. 21.

Dans les années trente, l'École de Chicago fait part des mécanismes qui amènent de la désagrégation morale à la désagrégation du tissu social, en provoquant l'exclusion matérielle et morale de la société. Selon le courant de l'interactionnisme symbolique c'est par les interactions que l'individu entretient avec les autres qu'il construit son « soi. » C'est pour cette raison que l'interactionnisme symbolique donne priorité au point de vue des acteurs, puisqu'ils représentent les interprètes du monde qui les entoure (Mucchielli, 1996).

Les sociétés modernes ont été fortement influencées par l'idéologie révolutionnaire. Sous le prétexte de supprimer les exclusions, on peut penser qu'elles les ont rétablies sous une autre forme. Elles ont mis l'accent sur l'égalité, et étonnamment, ont provoqué plus de classes sociales. La sociologie a commencé à s'intéresser au concept d'ostracisme dans ce contexte et en a fait un de ses thèmes de lutte. Toutefois, encore aujourd'hui, malgré les recherches sur le sujet et les débats qui ont été menés contre la disqualification, Xiberras (1992) soutient que l'idéologie ne fait que maintenir l'exclusion mais en se donnant hypocritement bonne conscience, puisque les perceptions de la société à l'égard de l'exclu se décrivent et s'expliquent de la façon suivante :

L'exclu est peut-être exclu des circuits économiques parce qu'il n'a rien, mais il se sent surtout exclu des relations sociales normales parce qu'il n'est rien. Et c'est ce rien de valeur qui le maintient en exclusion mieux que sa pauvreté. Pourtant, alors que son manque à être est aussi important, sinon plus, que son manque à avoir, seul ce dernier est véritablement pris en compte lorsqu'il s'agit de lui venir en aide. Ce n'est pas l'iniquité de son exclusion qui justifie les secours, c'est l'absence de possibilité d'accès au travail qui est considérée à la fois comme le signe et la cause de son exclusion¹⁰.

¹⁰ Jean MAISONDIEU. *La fabrique des exclus*, Paris, Éditions Bayard, 1997, p. 24-25.

2.2.3 Conséquences de l'étiquetage

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2001) évoque certains types de personnes prestataires de l'assistance-emploi qui vivent de sérieuses difficultés d'intégration, cela sans avoir de contraintes sévères ou temporaires à l'emploi. On cite ici les personnes qui ont entre 50-65 ans et qui vivent dans l'isolement, celles qui ont des problèmes de détresse psychologique, les individus avec des handicaps physiques ou des déficiences intellectuelles, ceux qui sont analphabètes et les personnes ayant une très faible estime de soi. Le ministère souligne que certains réussissent à regagner une autonomie financière, mais que plusieurs autres ont de la difficulté à se trouver un emploi malgré leur motivation et leur aspiration à devenir actif dans la communauté. Ils demeurent ainsi exclus.

Les conséquences de l'exclusion, de la pauvreté et des préjugés sont matérielles, mais elles touchent également les plans social et psychologique des individus. Par exemple, la personne prestataire ressent souvent une perte d'estime de soi, de la culpabilité et de la honte. Elle se sent aussi souvent abandonnée par son réseau, parce qu'elle n'a pas les moyens de suivre le rythme de vie des gens qui l'entourent. Enfin, un sentiment de culpabilité peut surgir lorsqu'elle se paie un loisir, parce qu'elle a l'impression que ce luxe ne devrait pas lui être accordé. Toutefois, la principale conséquence est liée au: « processus par lequel les gens ciblés par les préjugés finissent par intégrer, par interioriser le jugement que la société porte sur eux »¹¹. Paugam (2000) soutient que l'expérience d'être sans emploi provoque dans plusieurs cas, pour la personne et sa famille élargie, un repli sur soi. Il ajoute que lorsque la précarité se poursuit, elle crée presque assurément la disqualification sociale, ceci plus rapidement pour les hommes que pour les femmes, puisque ces dernières maintiennent davantage les liens familiaux que les hommes. Parallèlement à ces points de vue, Demazière

¹¹ Marc-André, DENIGER. *Le B.S mythes et réalités*, Conseil canadien de Développement social et le Front commun des personnes assistées sociales, Canada, novembre 1992, p. 35.

(1995) prétend que le chômage de longue durée n'est pas nécessairement synonyme d'ostracisme ou encore de pauvreté. Des personnes actives peuvent vivre de l'exclusion et du dénuement, tout comme il est vrai que certains chômeurs de longue durée ne sont pas démunis et ne vivent pas de rejet, puisque, selon lui, ceux-ci peuvent avoir de l'aide extérieure, d'autres sources de revenu et/ou posséder un bon réseau.

2.2.4 Vivre avec l'exclusion

Les prestataires de l'assistance-emploi sont bien souvent victimes de préjugés et sont exclus. Cependant, Goffman (1973) affirme que l'individu stigmatisé peut avoir le sentiment d'être accompli, et ce, malgré le fait que les autres ne l'acceptent pas et le jugent comme n'étant pas sur le même pied d'égalité puisque « cet écart entre identité virtuelle et identité réelle, constitutif de la personnalité du stigmatisé, compromet l'identité tout court : il coupe l'individu de la société¹². » Demazière (1995) va encore plus loin en soutenant que le chômage de longue durée crée des catégories sociales qui affectent la construction des identités de ceux qui en bénéficient. Les individus ne sont décrits par la société que par cette étiquette et en arrivent à ne se déterminer que par le statut de chômeur. Il ajoute que cette situation a des répercussions importantes sur l'identité de la personne et peut affecter son rapport au travail, à sa famille et aux autres.

Plusieurs émotions peuvent être vécues par les exclus. D'abord, la honte qui au cœur de la stigmatisation se traduit par une impression d'infériorité. Celle-ci est rude à supporter, et par peur d'être méprisé, l'individu peut en arriver à des conduites d'évitement. Il veut souvent dissimuler sa honte, ce qui l'entraîne dans une solitude pesante et une incapacité à demander de l'aide. D'autres sentiments comme l'injustice, l'impuissance, la rage de subir les événements et l'absence de perspective de changement peuvent être vécus en alternance par

l'exclu. De plus, selon Maisondieu (1997), les contextes difficiles et le manque de confiance multiplient les difficultés d'insertion, ce qui renforce sa disqualification. Cependant, malgré ces conditions, l'exclu n'a pas forcément une conscience définie de son état, mais il vit certainement un grand désarroi, puisque la précarité est un facteur qui suscite bien souvent beaucoup d'angoisse.

Être tenu à l'écart, ça se vit plus que ce qu'on pense. Cela peut engendrer des troubles psychologiques chez l'individu. Il en vient à se demander : « Qu'est-ce que je vauX ? » Ce n'est pas que l'exclusion soit responsable de tous les malheurs, mais elle augmente les doutes chez l'exclu (Maisondieu, 1997). Par exemple, après plusieurs tentatives vaines pour se trouver un travail, l'individu en recherche d'emploi se décourage et finalement, a recours à l'assistance. Même s'il est important qu'il mobilise ses performances dans le but de s'intégrer, les difficultés comme la rareté des emplois disponibles et les stages sans possibilité d'ouverture peuvent créer une réticence pour la personne à se réengager dans de nouveaux projets. Souvent, elle vivra une succession d'espoir et de déception, ce qui la conduira à se demander : « Qu'est-ce que j'ai ou qu'est-ce que je n'ai pas pour être toujours mis de côté ? »

Malgré le fait que l'individu investisse de l'énergie pour se sortir de sa situation, il a généralement de la difficulté à se projeter dans l'avenir. Cela peut l'amener à vouloir se protéger en se moquant de ce qui lui arrive, de peur d'être détruit par le découragement. Enfin, il peut bannir toute relation affective, car il connaît la douleur de la rupture. L'exclusion est un mélange de honte et de désespoir, qui trop souvent, conduit l'exclu à survivre plutôt que de vivre.

¹² Martine XIBERRAS. *Les théories de l'exclusion*, Méridiens Klincksieck, Paris, 1994, p. 113.

Ce mémoire permet de mieux saisir ce qui amène certaines personnes à retourner sur le marché de l'emploi cela tout en considérant les différentes réalités et problématiques qu'elles peuvent vivre. Une description personnelle de chacune des personnes interrogées a été rédigée dans la section 5.1 et le tableau 5.1 afin de comprendre non seulement le vécu mais également les influences qui sont au cœur du processus d'insertion de chacun.

Le chapitre subséquent présente ce qui influence certains prestataires à demeurer sur l'assistance-emploi alors que d'autres se sortiront de cette situation de non-emploi.

CHAPITRE 3

DEMEURER OU SE SORTIR DE L'ASSISTANCE-EMPLOI

3.1 La réalité des prestataires

3.1.1 L'insertion en emploi

Dans notre société, le travail représente le but qu'il faut atteindre et constitue même une des principales valeurs à laquelle il faut adhérer sous peine de représenter quelqu'un d'irresponsable et de déplorable. C'est donc la raison pour laquelle je suis d'accord avec l'idée que « l'intégration sociale passe nécessairement par l'intégration professionnelle »¹³ puisque pour plusieurs le fait de perdre le statut de travailleur provoque une perte non seulement d'organisation mais aussi de reconnaissance de l'identité de l'individu (Fournier et Bourassa, 2000).

Afin de mieux comprendre ma perspective à ce sujet, il serait primordial de préciser ce que représente l'insertion en emploi. Tout d'abord, voici une définition d'une insertion « réussie » et « échouée » de Fournier et Bourassa (2000) :

une insertion est réussie dans la mesure où elle ne pose plus ou pose moins problème à ceux qui y participent, ceux qui s'insèrent et insèrent ; elle échoue dans la mesure où elle pose encore un problème significatif à l'un ou à l'autre des partenaires de cette interaction, peu importe la relativité de leurs points de vue respectifs.¹⁴

Théoriquement, selon ces auteurs, une personne réussit son insertion lorsqu'elle obtient et préserve un emploi salarié stable lié à sa formation. Toutefois, un maintien total en emploi est impossible puisqu'il y a toujours des variantes comme des changements au niveau des

¹³ Geneviève FOURNIER et Bruno BOURASSA. *Les 18 à 30 ans et le marché du travail*, Québec, Les Presses de l'Université de Laval, 2000, p.16.

¹⁴ Geneviève FOURNIER et Bruno BOURASSA. *Les 18 à 30 ans et le marché du travail*, Québec, Les Presses de l'Université de Laval, 2000, p.251.

collègues de travail, de patron, socio-économiques, politiques ou autres (Fournier et Bourassa, 2000). Il importe de mentionner qu'une insertion en emploi est profitable non seulement pour la personne qui l'obtient mais aussi pour la collectivité puisqu'un haut taux de personnes sans emploi est mal perçu et provoque inévitablement un phénomène d'exclusion non seulement pour l'individu lui-même mais aussi pour sa collectivité à cause de sa situation.

Un phénomène qui a eu un impact important dans le processus d'insertion en emploi tient des qualifications recherchées par les employeurs. Aujourd'hui, ces dernières sont plus nombreuses qu'avant et les entreprises ne prennent dorénavant plus en charge le processus d'insertion de leurs nouveaux employés mais c'est plutôt l'individu lui-même ou encore l'État qui doit s'en préoccuper. Par exemple, les employeurs ne vont plus chercher les jeunes « sur les bancs d'école » pour ensuite les engager et parfaire leur formation selon leurs besoins (Fournier et Bourassa, 2000). Selon Vernières, cité dans Fournier et Bourassa (2000), cette nouvelle façon de fonctionner des entreprises expliquerait le processus d'exclusion professionnel particulièrement vécu par les jeunes. Toutefois, je crois que l'insertion en emploi requiert, au-delà des qualifications, une certaine capacité d'adaptation aux changements pour l'individu puisqu'il est toujours à risque de perdre son emploi pour différentes raisons d'ordre personnel, social, collectif et contextuel ce qui augmente les risques chez les individus de vivre une insertion précaire et de se retrouver, encore une fois, prestataires d'assistance-emploi.

3.1.2 Effets psychologiques sur le fait d'être prestataire

L'analyse des documents de l'étude réalisée par Moisan (1997) démontre que : « [...] la situation de non-emploi présente des propriétés qui ont des effets sur le bien-être

psychologique des individus et sur leur état de santé mentale¹⁵. » D'autre part, selon Fryer et Payne (1986), la perte d'un emploi a des impacts psychologique, économique et social sur les individus. Certains, même si cela représente une minorité, auront des idéations suicidaires ou encore feront un passage à l'acte, tant leur situation leur est pénible. À ce propos, il a été démontré que les suicides ou idéations suicidaires sont plus élevés chez les personnes sans emploi ou en insécurité d'emploi (Fryer et Payne, 1986).

Nombreux sont les individus sans emploi qui ressentent une détérioration de leur bien-être psychologique lorsqu'ils se retrouvent sans travail. Cela peut être associé aux pertes de structures comme ne plus avoir d'horaire à respecter, une réduction importante de contacts avec des gens extérieurs au noyau familial, une absence de perspective reliée à des projets, allant même jusqu'à la perte de statut et/ou de son identité (Moisan, 1997). Enfin, une recherche de Bungener et Pierret (1994) montre que les personnes inactives sont davantage portées à vivre des états dépressifs et de la détresse psychologique que les gens possédant un emploi stable (Malenfant, 2002).

Trois études importantes, citées dans Moisan (1997), doivent être soulignées afin de comprendre les impacts que provoque une situation de non-emploi. Il y a d'abord, la recherche de Perron et Lecomte (1992) qui soutient que la situation difficile des personnes sans travail est reliée à la détérioration de la qualité de la représentation de soi et de ses rapports aux autres, ce qui peut altérer la santé mentale.

L'étude de Grâce et Joshi (1986), pour sa part, s'intéresse plus particulièrement au vécu des sans-emploi récemment diplômés d'université. Celle-ci démontre que le niveau d'estime de

¹⁵ Gilbert MOISAN. *Les conséquences psychologiques du chômage : une synthèse de la recherche*, Conseil supérieur de l'éducation, Québec, décembre 1997, p. 1.

soi diminue en fonction du temps auquel la personne diplômée se retrouve inactive. Pour les diplômés qui sont dans cette situation depuis 11 à 12 mois, il a été observé que ces derniers ont des niveaux de solitude et de dépression plus élevés que ceux qui sont sans travail depuis une plus courte période. Si le temps d'inactivité se prolonge, cela laisse place à un sentiment de détresse pour la personne et le soutien de l'entourage s'affaiblit. De plus, la difficulté des diplômés semble plus intense compte tenu de l'énergie, du temps et de l'argent qu'ils ont investis dans leurs études.

Enfin, la recherche de Ouimet (1995) porte également sur le vécu psychologique des universitaires qui connaissent une situation de non-emploi prolongée, soit de 17 à 22 mois. Les résultats ont permis de prouver la présence, chez les participants vivant une dépression sévère, d'une anxiété élevée ; de troubles cognitifs ; de contacts sociaux affaiblis ou d'une vive agressivité. L'analyse démontre qu'ils ressentent un sentiment de tristesse causé par des problèmes financiers, une incapacité de rendre leurs projets possibles ainsi qu'une exclusion. De plus, il a été constaté que ces jeunes inactifs ont tellement de préoccupations du point de vue financier, qu'ils ont tous des troubles de sommeil. Certains vont jusqu'à avoir une perte d'intérêt pour les relations interpersonnelles.

On peut constater que ces trois recherches ont quelques points communs. Tout d'abord, elles démontrent que l'équilibre psychologique peut se dégrader chez les sans-emploi, particulièrement ceux qui vivent cette situation pendant une longue période ; on observe la présence de sentiments de solitude et de retrait social ; la perte d'estime de soi et l'apparition de sentiments dépressifs est vécue avec plus ou moins d'intensité pour plusieurs.

On distingue trois étapes dans le processus d'inactivité professionnelle. La première est la perte d'emploi, qui a un effet de choc sur la personne qui la vit, ce qui la conduit à refuser de

voir la réalité et à ne pas accepter cette situation. La seconde étape, qui constitue une phase intermédiaire, s'inscrit dans une période durant laquelle l'individu a une nouvelle perception de sa situation, puisqu'il réalise qu'il devra effectuer des changements dans sa vie. Celle-ci s'accompagne d'inquiétude et de pessimisme, associée à l'angoisse de ne pas se retrouver de travail. La dernière phase est l'installation dans ce mode de vie qu'est celui d'être sans travail. L'individu vit alors un temps d'inactivité de longue durée, ce qui le mène à adopter de nouveaux comportements et attitudes, souvent en lien avec le fatalisme associé à cette condition (Demazière, 1995).

La perte du statut social est une autre conséquence de la situation d'être inactif, puisque dans notre société pour être reconnu et avoir une utilité sociale, il faut pratiquer une activité professionnelle. Freyssinet citée par Demazière (1995) illustre bien la manière dont est perçu le chômage, en mentionnant que cette condition n'est pas vécue comme un temps libre mais comme un temps vide. Cela amène souvent l'individu à ne plus être capable de s'occuper à d'autres activités en plus de, bien souvent, provoquer l'effondrement de ses contacts sociaux. On comprend alors pourquoi être sans travail renvoie à une situation d'exclusion stigmatisante.

3.1.3 Effets physiques sur le fait d'être prestataire

Les problèmes de santé sont également non négligeables chez plusieurs chômeurs de longue durée. Demazière (1995) allègue que 13 % à 22,5 % de ces chômeurs vivent des problèmes lourds de santé, tandis que 12,2% à 18,1% ont des troubles plus légers.

Certains auteurs cités par Malenfant (2002) (Derriennic (1998), Shortt (1996), Jin et Col.(1995) et Demazière (1995)) vont jusqu'à affirmer qu'une déficience de santé constitue

un obstacle majeur pour l'accès à un emploi ou le maintien d'un travail. Ces derniers ont établi certaines corrélations entre une situation de non-emploi et les problèmes de santé, allant d'une consommation importante de médicaments jusqu'à une hausse du taux de mortalité.

3.2 Les facteurs qui influencent les prestataires à demeurer sur l'assistance-emploi

Selon une étude faite par l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (1999), au Canada, la principale raison qui pousse les gens à recourir à l'aide sociale est la perte d'emploi. Cela s'explique par le fait que la personne bénéficie du chômage pendant une certaine période et qu'ensuite elle doit avoir recours à l'aide sociale, puisqu'elle ne s'est pas trouvé un nouveau travail (OCDE, 1999). Mais qu'est-ce qui fait qu'un individu se sortira de sa situation de prestataire, alors qu'un autre continuera d'en bénéficier ? Selon Paugam (1997), nombreux sont ceux qui, lorsqu'ils se retrouvent sans travail, vivront un retrait de la vie sociale, une crise identitaire, des problèmes de santé, voire même une dépression et, parfois, une rupture familiale. De plus, cela s'accompagne habituellement d'une diminution des revenus, ainsi que de conditions de vie précaires. Malgré une situation si difficile à vivre, qu'est-ce qui peut influencer certaines personnes à demeurer sur l'assistance-emploi ? D'abord, la perpétuation intergénérationnelle peut représenter un obstacle majeur, puisqu'il arrive régulièrement que les enfants de parents prestataires le deviendront également. Ce type de raisonnement peut sembler fataliste, mais il représente néanmoins une réalité qui détermine l'avenir pour certains jeunes (OCDE, 1999).

Il est aussi important de mentionner que les chances de réussite d'un retour à l'emploi ne sont pas égales pour tous, puisque les personnes possédant de meilleures qualifications seront nettement favorisées par rapport aux autres (Cockx, 2000).

3.2.1 Le temps

Le temps est un autre facteur d'influence. Un individu qui a à son actif plusieurs années comme prestataire verra ses chances de se trouver un emploi diminuer, car les employeurs privilégient les personnes sans travail depuis une plus courte période. Ils considèrent qu'ils sont plus performants. De plus, selon Demazière (1995), l'ancienneté du prestataire a des conséquences sur la modification de ses comportements, car elle provoque une diminution de la motivation, du découragement et elle peut conduire à l'abandon de la recherche d'un travail. Ces sentiments sont plus présents chez les bénéficiaires de longue durée. Des recherches effectuées en France, en 1989, qui comparent des années d'inscription à l'Agence nationale pour l'emploi, prouvent que les prestataires de longue durée découragés et pessimistes se situent dans une proportion de 32,8 %, contre 18,5 % pour ceux dont l'ancienneté est de moins d'un an (Demazière, 1995). Demazière (1995) illustre bien la situation particulière dans laquelle les prestataires de longue durée se retrouvent par l'extrait suivant : « Les difficultés de réinsertion augmentent à mesure que les individus s'enfoncent dans le chômage. On peut donc parler d'une spirale de la longue durée, même si les probabilités de retour à l'emploi ne sont jamais nulles¹⁶. »

L'opinion de Cockx (2000) rejoint celle de Damazière à ce sujet. Celui-ci ajoute que cette situation de longue durée provoque non seulement un état de dépendance de la personne à

l'égard de l'assistance-emploi mais également une détérioration de la qualification et la perte des habitudes de travail. Dans une de ses études Cockx (2000) a évalué l'évolution d'un groupe de prestataires belges entre juin 1989 et février 1994. Les résultats démontrent qu'une prolongation d'une situation sans emploi influence négativement le taux de retour au travail. L'auteur précise cependant qu'il ne faut pas seulement considérer la persistance des

prestataires mais également des facteurs comme la concurrence entre travailleurs et le phénomène de qualification professionnelle.

3.2.2 L'aspect financier

Dans *Combattre l'exclusion* (1999), l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) mentionne que plusieurs études soutiennent que lorsque les prestations sont élevées, les bénéficiaires sont moins portés à retourner sur le marché du travail. Les auteurs des rapports *Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires ?* de Berlin (1998) ainsi que *Le capital social comme forme de capital : reconstruction d'un quasi-concept et application à l'analyse de la sortie de l'aide sociale* de Lévesque (2000) appuient également cette idée. Ces deux recherches démontrent que certains prestataires demeureront sur l'assistance-emploi ou encore que des gens ayant un travail faiblement rémunéré se tourneront vers cette aide de dernier recours, si les prestations augmentent.

Un autre facteur, non négligeable, qui a pour effet de démotiver les gens à retourner sur le marché de l'emploi, tient du fait que lorsqu'un prestataire décide de commencer à travailler pendant qu'il est encore bénéficiaire, il ne voit souvent aucune différence de salaire, puisqu'on lui retire une part de sa prestation. Cette situation est la même pour les gens à faible revenu qui voient compléter leur rétribution par l'assistance-emploi. Cette structure est inappropriée pour plusieurs, puisque ceux-ci ne trouvent pas d'intérêt financier à travailler, à moins d'avoir un salaire où le revenu net dépasse leur niveau de prestation. Selon l'OCDE (1999), ces derniers devraient plutôt être récompensés de trouver des stratégies pour se sortir de l'assistance-emploi.

¹⁶ Didier DEMAZIÈRE. *Le chômage de longue durée*, Presses Universitaires de France, Paris, 1995, p. 77.

D'autres obstacles sont aussi présents comme : les prestations de santé qui sont moins généreuses pour les personnes qui ne bénéficient plus de l'aide sociale, les dépenses liées à l'exercice d'une activité notamment les frais de garde d'enfants, la protection à l'endroit des créanciers pour certains et les pensions alimentaires qui sont exemptées partiellement pour ceux qui sont prestataires (OCDE, 1999). Lors d'un forum européen sur la politique sociale, il est ressorti que la capacité d'insertion ne repose pas seulement sur l'individu sans travail à savoir ses aptitudes, ses compétences, ses qualifications, mais il faut aussi tenir compte : «[...] de la nécessité de disposer d'un logement convenable, d'un revenu permettant de couvrir les frais de transport induits par la recherche d'emploi, de l'accès aux soins et d'une place sûre dans la société¹⁷ », puisque des coûts de travail trop élevés peuvent accentuer la durée des prestations. En fait, l'individu qui vit déjà des difficultés financières voudra éviter que sa condition ne se détériore davantage (Cockx, 2000).

3.2.3 Spécificités des hommes et femmes par rapport au fait d'être sans emploi

Dans une recherche effectuée par Nicole-Drancourt (1994) sur l'insertion professionnelle des jeunes ayant un emploi précaire, celle-ci note quelques différences entre les hommes et les femmes en regard de la réintégration sur le marché du travail. Nicole-Drancourt (1994) soutient qu'un obstacle majeur qui amène certaines jeunes femmes à ne pas occuper d'emploi est qu'elles demeurent à la maison pour s'occuper des enfants. D'autres encore quitteront un travail, dans certains cas successivement, ou vivront des difficultés d'insertion, parce qu'elles accompagnent leur mari dans d'autres localités pour des raisons professionnelles. Elles deviennent alors dépendantes financièrement et ratent parfois de bonnes opportunités. De plus, l'auteure a constaté que plusieurs femmes se stabilisent professionnellement par des

¹⁷ Romaine MALENFANT et al. *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*, Rapport présenté au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture, CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, Québec, mars 2002, p. 60.

emplois précaires ou stables, vers l'âge de 30 ans, puisque les obligations familiales leur sont moins prioritaires.

Un facteur qui distingue les femmes dans leur insertion sur le marché du travail tient du fait qu'elles ont souvent un statut précaire et qu'elles cumulent des obstacles comme des échecs scolaires, des difficultés amoureuses, des grossesses prématurées, etc. Les femmes qui vivent moins de perturbations personnelles seront souvent plus disponibles, convaincantes et auront davantage de chances d'être embauchées.

En ce qui concerne les hommes, Nicole-Drancourt (1994) constate que ceux qui, en dépit de différents facteurs contraignants, demeurent ou s'insèrent sur le marché de l'emploi, ressentent un « sentiment d'urgence à travailler. » C'est donc lorsqu'il y a un rapport au travail positif que les hommes sont portés à s'insérer ou à conserver leur emploi. À ce moment-là, il y a présence d'un lien fort entre la quête identitaire et la quête d'emploi, car le travail est considéré comme étant le vecteur principal de réalisation personnelle.

Bien que les hommes vivant une certaine précarité possèdent des itinéraires similaires aux femmes, les comportements sont tout à fait différents. Les hommes qui se retrouvent sans emploi sont beaucoup plus inactifs que les femmes, puisqu'il est fréquent de voir des hommes qui attendront deux ans ou plus avant d'effectuer quelque démarche que ce soit en vue de se trouver un travail, et cela, sans prendre en charge les tâches domestiques ou familiales.

3.2.4 L'offre et la demande

Afin de bien comprendre ce qui conduit certaines personnes à demeurer sur l'assistance-emploi, il faut considérer les déterminants extérieurs associés au marché du travail. Le ratio de l'offre et de la demande constitue un facteur important à considérer, puisque lorsque la

demande est supérieure aux offres, cela a pour effet d'augmenter la durée du prestataire (Cockx, 2000). De plus, au moment où les ressources sont limitées et qu'il y a présence de fluctuations économiques, cela entraîne invariablement des pertes d'emplois (Demazière, 1995).

3.3 Les facteurs qui conduisent les prestataires à retourner sur le marché du travail

Le fait d'occuper un emploi permet à la personne de s'accomplir tant au niveau personnel, professionnel que social. De plus, l'intégration au marché du travail englobe des facteurs organisationnels, économiques et politiques (Malenfant, 2002). Mais plus précisément, quelles sont les raisons qui poussent certains prestataires d'assistance-emploi à retourner sur le marché de l'emploi plutôt que d'autres ? Ce que la littérature dégage sur le sujet me permet de faire ressortir certains axes d'analyse, puisque cette question est en lien direct avec l'objet de ma recherche. La citation de Malenfant (2002) qui définit l'insertion durable semble un point de départ intéressant pour explorer le sujet.

L'intégration durable en emploi est un processus dans lequel une cohérence durable dans le temps doit s'installer entre un système de valeurs, une gouverne (en l'occurrence vis-à-vis des objectifs de développement social) et un système de soutien (social, communautaire, public) de façon que puisse se créer un espace dans lequel des acteurs (et des organisations) trouvent du sens et un avantage à faire des démarches visant une intégration durable¹⁸.

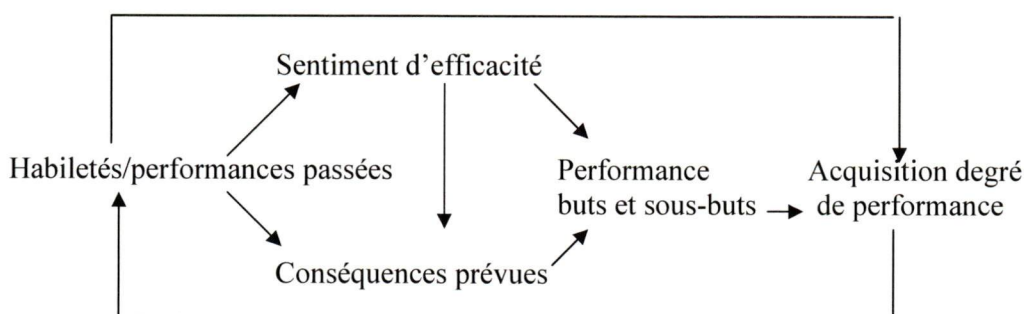
3.3.1 La confiance en soi

La confiance que développe une personne en ses capacités a un effet positif sur son désir de s'accomplir. Morissette (2001) soutient que lorsqu'un individu se sent performant dans une sphère quelconque, cela a une incidence sur ses intérêts face à ce domaine particulier et

influence positivement la motivation de l'individu à maintenir son implication. Au moment où la personne reconnaît qu'elle possède des compétences dans un secteur, ses intérêts se poursuivent dans ce sens. De plus, puisque la personne participe à cette activité, cela augmente son sentiment d'efficacité.

Figure 3.1

La performance



Source : Morissette, Julie. *Des services socioprofessionnels en entreprise d'insertion : considérations pour favoriser l'insertion par l'économie*, Essai présenté à la Faculté d'éducation (M. A), Université de Sherbrooke, 2001, p. 59.

La figure 3.1 illustre le schéma de la performance. Les habiletés influencent les performances et ont un impact sur le sentiment d'efficacité et les conséquences prévues pour une activité. Ces dernières influent le degré de performance des actions pour atteindre des buts ce qui amène les gens à se mobiliser pour s'accomplir. Il est important d'ajouter que ce que les gens peuvent réaliser dépend en partie de leur interprétation et de l'utilisation de leurs habiletés. Donc, les individus qui ne croient pas en leurs capacités auront tendance à abandonner plus facilement, à fournir des performances moins bonnes, à ressentir davantage d'anxiété et à éviter les défis (Morissette, 2001). On peut conclure qu'un individu sera davantage porté à réintégrer le marché du travail s'il vit des réussites, que ce soit en lien avec une formation, un

¹⁸ Romaine MALENFANT et al. *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*, Rapport présenté au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture, CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, Québec, mars 2002, p. 91.

stage ou un nouvel emploi et surtout s'il croit en ses compétences.

D'autre part, selon la recherche de Malenfant (2002), les intervenants qui travaillent avec les gens à la recherche d'un emploi tentent de modifier les perceptions qu'ont ces individus. Ceux-ci insistent sur les croyances pessimistes associées au vécu antérieur et sur les perceptions négatives associées au fait d'être prestataire. Ils les entraînent à être positifs, à sentir qu'ils ont une place quelque part et à transformer en situation d'apprentissage une situation d'échec. Puis, ils amènent les gens à croire en eux et en leurs compétences et ils les influencent à faire les efforts nécessaires pour arriver à leurs fins.

3.3.2 Caractéristiques personnelles

Du point de vue des caractéristiques personnelles, les variables à considérer pour évaluer les taux de retour à l'emploi sont l'âge, le sexe, le diplôme, l'ancienneté du prestataire et l'activité de recherche d'emploi (Demazière, 1995). Au plan de l'âge, ce sont les jeunes qui sont les plus enclins à vivre une période d'inactivité de courte durée (28,8 %), alors qu'en ce qui concerne celle de longue durée, ce sont les personnes âgées de 50 ans et plus qui sont les plus touchées (21,7 %). En fait, la meilleure combinaison pour se sortir rapidement d'une situation comme prestataire est : être jeune, diplômé, homme, moins d'un an de non-emploi (68 % des individus présentant ces caractéristiques seront de retour au travail après deux ans). La moins favorable est : vieux, non diplômé, femme, sans emploi (seulement 7 % des individus présentant ces caractéristiques retrouveront un travail après deux ans) (Demazière, 1995).

D'autres facteurs associés à un risque d'inactivité de longue durée doivent être nommés : la nationalité, la catégorie socioprofessionnelle antérieure, la situation en regard de

l'indemnisation, les circonstances de sortie du marché du travail ainsi que le lieu de résidence. Le comportement de recherche d'emploi est également déterminant et constitue la variable sur laquelle l'individu a le plus d'emprise, mais malheureusement, représente celle qui l'influence le moins à se trouver un emploi (Demazière, 1995).

3.3.3 Scolarité

Dans le *Bilan de recherche sur le sens du travail*, Morin (2000) démontre que le niveau de scolarité est un des facteurs qui a le plus d'impact sur le sens que la personne accorde au travail. À partir de résultats d'une recherche, Malenfant (2002) ajoute que les taux d'inactivité des gens non diplômés sont trois fois plus élevés que pour les diplômés, cela dans une proportion de 15,2 % pour les premiers et de 4,2 % pour les seconds. De plus, les personnes scolarisées vivent moins souvent une situation de non-emploi, et quand cela se produit, elle dure moins longtemps que les autres. L'importance de la scolarité est également confirmée par d'autres auteurs, tels que Davidson et Cadell (1994), qui affirment que le niveau de scolarité a des conséquences déterminantes sur les orientations au travail (cité dans Morin, 2000). À ce sujet, Paju (1998) soutient que l'école possède une influence notable sur l'intégration au travail surtout dans la façon dont s'effectue la transition entre l'école et le marché du travail. De plus, selon lui, cela dépend de certaines variables notamment le rendement scolaire, le domaine d'études et l'intérêt à poursuivre sa scolarité.

Toutefois, il faut préciser que les jeunes ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail et à s'y maintenir et ce, malgré le fait qu'aujourd'hui ils soient les plus instruits de toute l'histoire. Selon une analyse du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (1998), citée dans Fournier et Bourassa (2000), des 104 997 prestataires aptes au travail en décembre 1997, 3% avaient moins de 20 ans, 11% avaient entre 20 et 24 ans et 12% avaient

entre 25 et 29 ans ce qui représente une réalité pour le moins alarmante en ce qui concerne les jeunes. Les conditions structurelles seraient à l'origine de cette situation notamment la mondialisation des marchés, la forte concurrence entre les pays industrialisés et le développement des nouvelles technologies.

3.3.4 L'expérience de travail

Dans une étude de Demazière (1995), réalisée auprès de gens entrant dans leur treizième mois sans travail, il a été démontré que des facteurs tels une activité professionnelle importante dans le temps, une carrière professionnelle régulière et continue, ainsi que l'exercice d'activités professionnelles occasionnelles pendant la période de non-emploi, constituent des facteurs majeurs pour éloigner l'individu d'une situation de prestataire. Même lorsqu'il conserve un lien avec le marché du travail en ayant des emplois successifs, cela l'éloigne de sa condition de sans-emploi (Demazière, 1995).

3.3.5 Le capital social

Selon Lévesque et White (2001), ce qui fait la différence entre une personne qui s'insère sur le marché du travail et une autre qui demeure sur l'assistance-emploi, ce sont les caractéristiques associées aux réseaux personnels, ce que ces auteurs nomment le capital social. Il aide l'individu à acquérir une certaine autonomie par son insertion dans des réseaux sociaux, afin qu'il se sorte de sa situation de prestataire. Les résultats des analyses des auteurs démontrent que le capital social représente « la ressource la plus significative pour prédire la sortie de l'aide sociale des prestataires, et ce, en contrôlant l'effet du capital humain et les caractéristiques socio-démographiques et situationnelles¹⁹. »

¹⁹ M. LÉVESQUE, et D. WHITE. « Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée », *Journal canadien de sociologie*, Université de l'Alberta, 2001, p. 1.

Dans leur étude, Lévesque et White (2001) parlent plus explicitement de l'importance des réseaux sociaux dans le processus d'insertion professionnelle, et ceci, en fonction de trois dimensions : la diversité, la taille et la densité. Selon eux, on peut avoir deux approches différentes en ce qui concerne l'effet des réseaux sur l'insertion ou les choix professionnels. En premier lieu, ils peuvent être vus comme « véhicules ou diffuseurs d'informations », puisque les réseaux permettent de transporter les informations sur les emplois disponibles. D'autre part, ils ont la possibilité de constituer un « réservoir de ressources » dont l'information n'est qu'une dimension. De ce point de vue, ils fournissent d'autres formes d'aide, notamment sur la motivation ou encore la mise en valeur des compétences. Par leurs travaux, les chercheurs nous permettent de supposer que les réseaux sociaux pourraient constituer une mesure majeure pour l'insertion ou la réinsertion en emploi.

Par ailleurs, une constatation pour le moins surprenante de l'étude se traduit ainsi : la présence d'organismes d'entraide, de défense des droits ou autres, aurait un impact négatif sur la possibilité de s'insérer sur le marché de l'emploi, car elle met en relation des gens ayant tous les mêmes besoins. Cela permet de conclure que la valeur du capital social est moins fonction de l'existence de liens sociaux que la valeur des ressources auxquelles ces liens donnent accès.

Dans son rapport, *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*, Malenfant (2002) met également l'accent sur l'importance des réseaux de l'individu. Selon elle, ils sont déterminants dans la recherche d'emploi, car ils augmentent les informations et les opportunités reliées au travail. Malenfant (2002) mentionne que des chercheurs pionniers dans ce domaine tels que Burt, Granovetter et Lin (1999) confirment l'importance des réseaux. La théorie de Granovetter sur la «force des liens faibles» soutient que les liens

constitués d'amis moins proches ou de connaissances permettent à la personne d'accéder à plus de ressources et d'informations dans le but de trouver un emploi, puisqu'elle et les autres individus ne sont pas issus du même milieu social, ce qui lui donne la chance d'avoir davantage de possibilités. Les liens forts (membres de la famille, amis proches) auraient moins d'impact, puisque les individus proviennent du même milieu social d'appartenance réduisant ainsi les occasions de s'ouvrir à d'autres opportunités. Lin (1999), cité dans Malenfant (2002), va dans le même sens en soutenant que les liens faibles permettent d'accéder à des niveaux plus élevés de la hiérarchie sociale, surtout lorsque ces contacts sont étendus (liens verticaux plutôt que seulement horizontaux).

3.3.6 L'identité sociale

Le travail est souvent porteur de sens tant au plan personnel que social. Dans Deniger (1992), il est mentionné que le fait d'occuper un emploi ; apporte une structure temporelle de la journée, favorise des interactions sociales hors de la famille, donne un but et un sens d'accomplir quelque chose avec autrui, assigne un statut et stabilise la vie. Ces avantages, au plan social, peuvent donc amener certaines personnes à se réinsérer sur le marché de l'emploi. C'est par le désir de se construire une identité que certains prestataires peuvent aspirer au travail. Il est ici question du désir associé à l'appartenance à un groupe, la présence des autres, les relations professionnelles et la participation de l'individu à quelque chose qui dépasse ses intérêts personnels. De plus, l'emploi permet de s'éloigner de l'ennui, d'exercer ses connaissances, de construire son histoire, de transformer ses intérêts personnels, de se dépasser et enfin, de donner un sens à sa vie (Morin, 2000).

3.3.7 Les incitatifs au travail

Certains incitatifs au travail notamment financiers, et les services d'aide pour la recherche d'emploi peuvent conduire des personnes à retourner sur le marché du travail. Deux

recherches menées par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ont abordé ce sujet afin de mettre à l'essai des programmes particulièrement destinés aux Canadiens défavorisés avant de prendre la décision de les intégrer au niveau gouvernemental. Selon ces études, « *Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires ?* » et « *Le PAS-plus après 36 mois : effets de l'ajout de services en matière d'emploi sur les incitatifs financiers à l'emploi,* » ce sont davantage les gains financiers qui incitent les personnes à se trouver une occupation que les services d'aide à l'emploi. Les études démontrent également que ces incitatifs au travail peuvent même avoir l'effet contraire, soit encourager certains prestataires à demeurer sur l'assistance-emploi, ou encore aller jusqu'à inciter certaines personnes à y recourir (Lei, 2001 et Berlin, 1998).

3.3.8 Posséder des prédispositions de base

De façon globale, certaines prédispositions de base sont nécessaires à la recherche d'emploi ou la favorisent. D'une façon particulière, posséder un secondaire V rend les personnes plus compétitives. Avoir une connaissance suffisante de la langue écrite ainsi qu'un permis de conduire sont également des facteurs favorables. Avoir des compétences à jour, et ce, tant sur le plan des connaissances, de la formation, que de l'expérience de travail, constitue un net avantage pour ceux qui les possèdent. Voici comment Malenfant (2002) résume les caractéristiques favorables à une réintégration à l'emploi.

- ◆ Être disponible et mobilisé.
- ◆ Avoir une ouverture à travailler sur ses difficultés.
- ◆ Ne pas être en situation d'urgence financière pour ne pas accepter n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions.
- ◆ Avoir une marge de manœuvre en ce qui a trait au temps (environ 3 mois) et à l'argent.
- ◆ Bien se connaître (intérêts, aptitudes, forces, faiblesses).
- ◆ Avoir un objectif d'emploi clair et précis (type d'emploi, salaire, conditions, temps plein ou non).
- ◆ L'objectif du travail doit être réaliste selon les compétences et la formation de la personne et ce qui est requis pour l'emploi.
- ◆ L'objectif d'emploi doit tenir compte des possibilités de déplacements.
- ◆ Avoir de bonnes techniques de recherche de travail.

3.3.9 Le concept de la résilience

Même si peu d'auteurs ont associé la résilience à l'intégration professionnelle, il est possible de penser que certains facteurs de résilience peuvent avoir un impact sur le retour à l'emploi lorsqu'on s'intéresse au retour à l'emploi de prestataires d'assistance-emploi.

À l'origine, la résilience s'appuie sur la théorie du développement psychologique et humain.

Plus précisément, la résilience représente :

[...] l'aptitude des individus et des systèmes (les familles, les groupes et les collectivités) à vaincre l'adversité ou une situation de risque. Cette aptitude évolue avec le temps ; elle est renforcée par les facteurs de protection chez l'individu ou dans le système et le milieu ; elle contribue au maintien d'une bonne santé ou à l'amélioration de celle-ci²⁰.

Ce concept se comprend par l'équilibre entre le stress et les difficultés, puis la capacité de faire face à une situation et la disponibilité d'un soutien. Donc, au moment où les facteurs de stress sont supérieurs aux facteurs de protection, l'individu peut être dépassé par sa situation, et cela, même s'il a fait preuve de résilience antérieurement (Mangham *et al.*, 1995).

Comme il a été mentionné précédemment, la résilience fait référence à la notion de risque et de facteurs de protection. Le risque englobe les caractéristiques de l'individu et du milieu. Les facteurs de protection font référence aux facteurs individuels, familiaux et de soutien (mécanismes de soutien environnants) favorisant la résilience. Il est important de mentionner que ces facteurs atténuent les effets du risque et favorisent l'émergence de ressources qui permettent de faire face au stress d'une manière efficace. Voici selon Mangham (1995), quelques facteurs de protection susceptibles d'influencer la réintégration à l'emploi des prestataires d'assistance-emploi.

Tableau 3.1

Les facteurs de protection

Les facteurs individuels	Sentiment de compétence personnelle, aptitude à planifier, compétences cognitives, sentiment de signification, capacité de résoudre des problèmes, optimisme, focus de contrôle interne, capacité de faire face au stress, habileté à chercher un soutien.
Les facteurs familiaux	Rapports parents-enfants propices, chaleur et affection, soutien familial solide et cohésion familiale.
Les facteurs de soutien	La présence de personnes aidantes comme des enseignants, des membres de la famille étendue ou des personnes se situant à l'extérieur de la famille immédiate, des milieux de soutien qui favorisent l'autonomie, la responsabilité et le contrôle.

Source : MANGHAM, Colin, Ph.D. *et al. Résilience, Pertinence dans le contexte de la promotion de la santé*, Document de travail - Analyse détaillée présentée à Santé Canada, Atlantic Health Promotion Research Centre, Université Dalhousie, 1995.
<http://www.meteomentale.org/wml/meteo/stravie/resilience.html>.

Ces facteurs de protection pourront enrichir mon analyse en mettant un accent particulier sur l'influence de la dimension sociale dans un processus de retour à l'emploi.

²⁰ Colin MANGHAM Ph. D. *et al. Résilience, Pertinence dans le contexte de la promotion de la santé*, Document de travail - Analyse détaillée présentée à Santé Canada, Atlantic Health Promotion Research Centre, Université Dalhousie, 1995. <http://www.meteomentale.org/wml/meteo/stravie/resilience.html>.

Les différents facteurs que j'ai précédemment nommés et que j'ai représentés par le tableau suivant (tableau 3.2) sont demeurés comme des éléments possibles influençant le processus d'insertion en emploi jusqu'à mon analyse des données, étape où j'ai fait une sélection des facteurs réellement présents dans le discours des personnes interrogées (voir figure 5.1).

En considérant les facteurs qui déterminent les trajectoires des prestataires dans leur démarche d'insertion, le prochain chapitre présente mon processus de recherche.

Tableau 3.2

Synthèse des recherches recensées sur les facteurs prédisposants une insertion à l'emploi

AUTEUR	NOM DE LA RECHERCHE	ANNÉE	OBJECTIF DE RECHERCHE	FACTEURS PRÉDISPOSANTS UNE INSERTION À L'EMPLOI
R.Malenfant	<i>L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail.</i>	2002	-Proposer une définition de l'intégration durable en emploi. -Documenter divers facteurs liés à l'accès et au maintien au marché du travail. -Identifier les pistes d'action pour les décideurs sociaux et politiques.	Les prédispositions de base.
Y.Lei	<i>Le PAS-plus après 36 mois : effets de l'ajout de services en matière d'emploi sur les incitatifs financiers à l'emploi.</i>	2001	Déterminer les effets du PAS-plus 3 ans après sa mise en place.	Les incitatifs au travail.
J.Morissette	<i>Des services socioprofessionnels en entreprise d'insertion : considérations pour favoriser l'insertion par l'économie.</i>	2001	-Développer un programme de formation en employabilité qui considère la mission sociale de l'entreprise d'insertion et ses activités économiques. -Définir le rôle et les interventions de conseiller/conseillère en orientation dans le cadre d'une approche éducative en entreprise d'insertion.	Confiance en soi : influe positivement la personne à poursuivre ses objectifs.
M.Lévesque et D.White	<i>Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour les prestataires de longue durée.</i>	2001	Mesurer si le capital social influence la sortie de l'aide sociale, cela en tenant compte des effets du capital humain et des caractéristiques socio-démographiques et situationnelles.	Capital humain : Rôle déterminant dans la sortie de l'aide sociale puisqu'il facilite une prise d'autonomie par rapport au système de sécurité du revenu. Plus spécifiquement, c'est l'étendue des réseaux.

AUTEUR	NOM DE LA RECHERCHE	ANNÉE	OBJECTIF DE RECHERCHE	FACTEURS PRÉDISPOSANTS UNE INSERTION À L'EMPLOI
E.Morin	<i>Bilan de recherche sur le sens du travail.</i>	2000	-Faire le bilan des travaux de recherche qu'elle a réalisés antérieurement sur le sens du travail, lesquels visaient à rendre le travail source de développement et de création.	Niveau de scolarité :Plus le niveau de scolarité est élevé, moins la personne est prédisposée de se retrouver sans emploi et plus elle a de chances de se trouver un travail.
G.Berlin	<i>Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires ?</i>	1998	Évaluer l'effet du Projet d'autosuffisance(PAS) sur la demande.	Les incitatifs au travail.
D.Demazière	<i>Le chômage de longue durée</i>	1995	Démystifier le chômage de longue durée.	<ul style="list-style-type: none"> -Âge :Le chômage de courte durée touche plus les jeunes et celui de longue durée les plus de 50 ans. -Sexe :Les femmes sont plus susceptibles de vivre une situation de non-emploi que les hommes. -Diplôme :La présence d'un diplôme réduit les chances de se retrouver sans travail. -Ancienneté :Un individu qui vit une période de non emploi pendant moins d'un an est plus enclin à se trouver un travail qu'un autre. -Activité de recherche d'emploi. -Expérience de travail.

CHAPITRE 4

PROCESSUS DE RECHERCHE

4.1 Type de recherche

La situation des prestataires d'assistance-emploi est un sujet d'actualité qui préoccupe grandement nos politiciens, dirigeants et autres personnes influentes. Toutefois, elle est habituellement étudiée sous un angle économique. J'ai donc choisi d'aborder cette problématique à partir du point de vue des prestataires d'assistance-emploi. Cette démarche devrait porter un regard plus social sur le phénomène en s'appuyant sur le vécu des personnes, qui a trait à ce qui a pu influencer ou motiver leur sortie du statut de prestataire. De plus, ce sujet est d'autant plus pertinent, puisque dans notre pratique, nous sommes souvent confrontés à des gens qui sont prestataires d'assistance-emploi et généralement, nous nous attardons rarement à cet aspect de leur vie, mais plutôt sur d'autres difficultés et/ou problématiques existantes qui découlent directement ou non de leur condition de prestataires. Je crois donc que, comme travailleurs sociaux, nous devons explorer cet aspect de leur vécu.

De plus, cette recherche contribue à faire émerger de nouvelles connaissances autour du vécu des prestataires d'assistance-emploi, particulièrement sur ce qui influence leur intégration à l'emploi. Cela pourrait amener les organismes et établissements gouvernementaux à adapter leurs services et programmes aux besoins réels de cette population ce qui aurait comme effet d'optimiser alors le taux de réussite en réinsertion. Puis, en ce qui concerne les individus en processus d'insertion, ces derniers trouveront certainement qu'on répond davantage à leurs besoins ce qui pourrait rendre leur cheminement plus accessible et moins difficile.

La recherche envisagée est de type exploratoire et qualitative, et est basée sur l'analyse du discours des prestataires d'assistance-emploi dans le but de comprendre le sens qu'eux-mêmes accordent à ce qui a favorisé ou influencé leur retour en emploi. L'objectif est de comprendre le phénomène de l'intégration à l'emploi de gens bénéficiaires de l'assistance-emploi selon leurs perceptions, leurs vécus et leurs langages, puisque : « [...] les vrais faits sont les manières par lesquelles les individus définissent les situations. »²¹ La méthode qualitative est privilégiée afin de saisir l'expérience des participants, en analysant le contenu des entrevues en profondeur. Mon intérêt est de comprendre la signification que les prestataires attribuent à leurs expériences.

Je considère ma démarche exploratoire, puisque mon sujet est encore peu documenté, surtout au Québec. Ce type de recherche m'a permis de me familiariser avec les gens et leurs préoccupations pour ensuite examiner le phénomène dans son contexte, et en dernier l'analyser afin de voir de quelle manière évolue le phénomène auquel je me suis intéressée (Poupart, 1997).

4.2 Objectifs de la recherche

Certaines mesures sont nécessaires pour aider les personnes démunies à se trouver un emploi. Cependant, les initiatives sont toujours abordées sous l'angle de la mise en place de programmes favorisant l'intégration à l'emploi sans questionner la réalité des citoyens qui en bénéficient. Cette recherche a donc comme objectif général une meilleure connaissance de l'expérience des personnes qui ont connu un retour à l'emploi après une période de vie comme prestataire d'assistance-emploi.

²¹ Alex MUCCHIELLI. *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, Armand Colin, Paris, 1996, p 57.

Dans cette perspective, la démarche de la recherche a pour objectif principal de mieux comprendre le processus d'intégration au travail des personnes qui sont prestataires d'assistance-emploi. Afin d'atteindre cet objectif principal, deux objectifs spécifiques sont visés :

- ♦ Identifier le processus qui amène les prestataires à retourner sur le marché du travail.
- ♦ Comprendre de quelle manière les expériences de ces personnes déterminent leur trajectoire de sortie vers l'emploi.

4.3 Approche théorique privilégiée

Par mon mémoire, je désire connaître et analyser le point de vue des prestataires sur leur propre réalité et comprendre ce qui les a menés à intégrer le marché du travail, et ce, dans une perspective interactionniste (voir annexe II). Je m'intéresse particulièrement aux significations et aux sens que prennent les interactions dans le processus d'insertion en emploi. Ma préoccupation est de comprendre l'impact du sens qui est donné aux événements vécus par la personne en considérant que le rapport qu'entretient l'individu avec son réseau, sa communauté et la société dans laquelle il vit, et ainsi mieux comprendre sa trajectoire de retour en emploi (Mucchielli, 1996).

Ma vision est également teintée par le paradigme humaniste psychosocial, puisque je cherche à comprendre le fonctionnement de ces anciens prestataires à partir de leur histoire et de la compréhension qu'ils ont de leur expérience. J'aborde donc la réinsertion de ces gens comme étant le résultat de facteurs non seulement personnels, mais également de facteurs interactifs influencés par la société dans laquelle ils vivent.

4.3.1 Mon cadre de référence

À partir de ma recension des écrits, j'ai relevé plusieurs facteurs pouvant influencer le retour à l'emploi. Dans l'ensemble de ceux-ci, j'ai dégagé quatre dimensions qui me sont apparues dominantes dans la littérature. Ces dimensions représentent les zones d'influences qui déterminent à la base la lecture qui sera faite du discours des personnes rencontrées. Ces zones d'influence représentent donc le cadre de référence à la base de mon analyse.

Tableau 4.1

Dimensions à l'étude

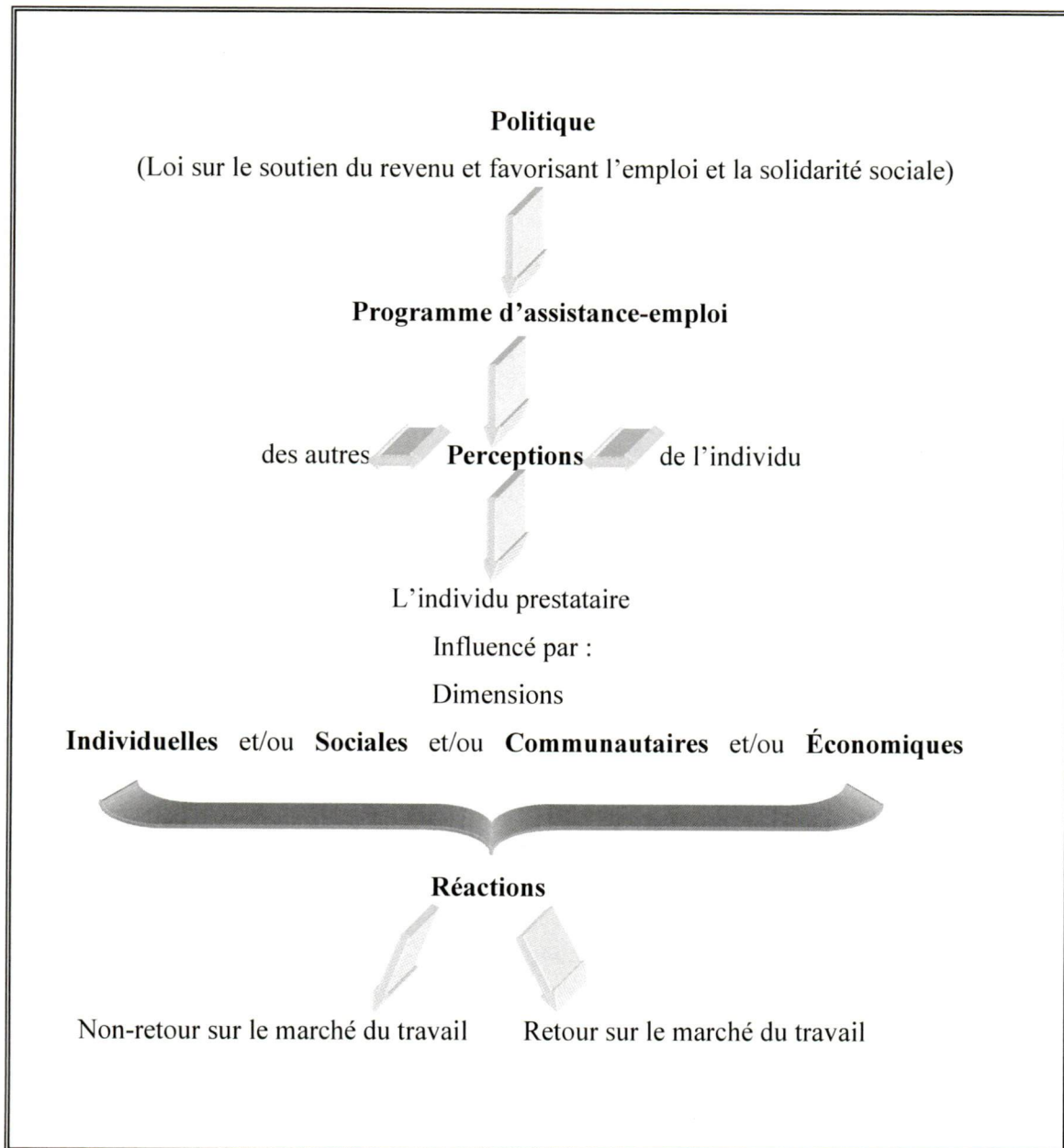
<i>Individuelles</i>	<i>Sociales</i>
<i>Communautaires</i>	<i>Économiques</i>

En premier lieu, les facteurs individuels englobent les caractéristiques personnelles de la personne : la scolarité, l'expérience de travail, la capacité de résilience et les compétences de base. Puis, la dimension sociale tient compte du réseau de l'individu (parents, amis, connaissances...) ainsi que de l'identité sociale, soit le rôle et la place qu'il occupe dans la société comme travailleur. La zone communautaire réfère, quant à elle, aux programmes et services mis en place collectivement pour permettre aux gens bénéficiant de l'assistance-emploi de trouver une place sur le marché de l'emploi. En dernier lieu, la dimension économique se rapporte aux facteurs externes (organisationnel, marché du travail...) et aux ressources financières des individus (besoins monétaires pour faire garder les enfants, les déplacements, les vêtements de travail...) qui pourront influencer ou non un processus de retour à l'emploi.

Le schéma suivant illustre ma compréhension de l'articulation entre les différents concepts issus de la problématique de l'insertion en emploi, telle que peuvent la percevoir les prestataires.

Figure 4.1

Cadre conceptuel des trajectoires des prestataires



Ainsi, l'individu prestataire fait partie du programme d'assistance-emploi qui est déterminé par la politique de la Loi sur le soutien du revenu favorisant l'emploi et la solidarité sociale. Cette personne possède sa propre perception d'elle-même par rapport à sa situation, qui est également teintée du regard des autres sur sa situation. Ces perceptions peuvent amener le prestataire à s'interroger sur sa condition pour ensuite le conduire à vouloir entreprendre un processus d'insertion sur le marché de l'emploi. Au cours de cette démarche, différentes dimensions influencent l'individu dans son parcours (individuelles, sociales, communautaires et économiques). Donc, chaque personne aura un parcours qui lui est propre.

4.4 Méthodologie

4.4.1 Population à l'étude et échantillonnage

Cette étude s'est effectuée dans la ville de Sherbrooke et les environs. J'ai rencontré dix personnes, soit cinq hommes et cinq femmes, qui devaient avoir été prestataires de l'assistance-emploi et être retournées sur le marché de l'emploi. J'ai également intégré à mes critères d'échantillonnage, le fait que les participants à la recherche soient aptes à l'emploi et qu'ils vivent un contexte de monoparentalité lors de leur transition de prestataire à travailleur. Cette dernière particularité liée à mon échantillon me semblait pertinente puisque les données du Conseil national du bien-être social (1998) démontrent que la monoparentalité est un critère prépondérant car le fait d'être parent seul représente 30% des raisons évoquées pour recourir à l'assistance-emploi (voir figures 2.1 et 2.2) et que le type de famille monoparental constitue 30% des ménages qui bénéficient de l'assistance-emploi (voir figure 2.3).

<p>Participants Nb=10< en quantité égale d'hommes et de femmes</p>	<p>Les participants retenus devaient posséder comme critères d'inclusion: -Être âgés de plus de 18 ans ; -Être prestataire de l'assistance-emploi ; -Être monoparental lors de la transition de prestataire au statut de travailleur ; -Être aptes au travail ; -Être retournés sur le marché du travail.</p>
--	--

Le type d'échantillon est volontaire, non probabiliste et typique*, puisqu'il est choisi en fonction de certaines caractéristiques précises. Plus spécifiquement, une stratégie d'échantillonnage « boule-de-neige » a été utilisée afin d'identifier quelques personnes qui pouvaient à leur tour me suggérer d'autres individus susceptibles de participer à l'étude et ainsi de suite. Par cette stratégie, j'ai voulu diversifier davantage les trajectoires des personnes rencontrées que si j'avais privilégié construire mon échantillon autour d'organismes spécifiques qui embauchent bien souvent des prestataires de longue durée. De manière plus précise, j'ai rejoint la première participante, qui était une connaissance, par un contact téléphonique. À ce moment là, j'ai expliqué mes objectifs de recherche et que j'ai planifié une rencontre en vue de faire une entrevue avec cette personne. Ensuite, je me suis rendue au domicile de cette dernière pour effectuer l'entrevue tout en prenant le temps de lui donner les explications relatives à ma recherche afin de m'assurer de son intérêt à poursuivre l'entrevue. Enfin, cette première participante m'a référé une connaissance qui répondait à mes critères d'échantillonnage. J'ai donc fait de même avec cette deuxième participante et ainsi de suite jusqu'à la dernière personne rencontrée.

* Par échantillon non probabiliste typique, j'entends que les participants ont été choisis en fonction de certains critères précis (voir tableau ci-dessus) (Mayer *et al.*, 2000, p. 82)

4.4.2 Outils de collecte de données et déroulement

J'ai utilisé comme outil de cueillette de données un guide d'entretien semi-dirigé (voir annexe IV) dans le but d'interroger les participants. Ces entrevues, d'une durée d'environ 90 minutes, se sont effectuées au domicile des participants et ont été enregistrées sur bande audio. J'ai choisi ce type d'entretien, car je considère qu'il est le plus adéquat dans le cadre de ma recherche, puisqu'il donne un accès direct à l'expérience des individus et qu'il est construit pour recueillir des informations riches en détails ainsi qu'en description. L'entretien semi-dirigé est souvent privilégié pour comprendre le sens d'un phénomène et se rapprocher de la perception et du contexte de vie des personnes. De plus, il donne une certaine place aux participants sans laisser le chercheur tout mener (Mayer *et al*, 2000).

Le guide d'entrevue a été construit avec l'objectif d'aborder les dimensions avancées dans mon cadre de référence. La structure de la grille d'entretien comporte deux axes principaux en lien avec ma recherche. Le premier permet de mieux comprendre leur processus d'intégration au travail à travers leur propre trajectoire et ce, en abordant plus particulièrement les quatre thèmes ; le vécu de la personne, son rapport au réseau, à la communauté et l'influence de la dimension économique. Le deuxième axe rassemble les renseignements personnels tels que l'âge, la situation familiale, la formation et l'occupation du participant. Je tiens à souligner que j'ai effectué deux entrevues (prétests) ce qui m'a permis d'ajuster mon guide d'entrevue.

Je dois mentionner que je n'ai pas eu de difficultés à entrer en contact avec les participants, puisque je me suis rendue compte qu'ils avaient, pour la plupart, envie de partager leur vécu. Cependant, il m'a été plus difficile de recruter des hommes monoparentaux volontaires à participer à la recherche. De plus, j'ai fait le constat que le fait que j'aie interrogé des personnes qui étaient maintenant retournées sur le marché du travail a certainement atténué

leurs craintes de me parler de leur réalité, puisque celles-ci sont dans une nouvelle étape de leur vie et habituellement fières de leur parcours. Cette impression se confirme par Paugam (1997) qui, lors d'une étude sur la disqualification sociale, mentionne que sa recherche lui a permis de constater que les gens qu'il interrogeait avaient un grand besoin de se confier.

4.4.3 Considérations éthiques

Compte tenu que cette recherche requiert la participation de sujets humains, j'ai utilisé auprès de tous les participants un formulaire de consentement préparé à leur intention (voir annexe III). J'ai pris le temps d'informer les participants sur les objectifs de l'étude et les thèmes abordés tout en leur spécifiant leur droit d'accepter ou non de participer à la rencontre. Je me suis assurée d'obtenir un consentement éclairé et je leur ai confirmé la confidentialité de la démarche. Mes entrevues auraient pu faire vivre des sentiments difficiles à certains participants. J'avais donc prévu des références appropriées d'intervenants du CLSC pour répondre aux besoins possibles qui auraient pu se manifester chez les participants.

4.5 Méthodes d'analyse des données

L'analyse de contenu qualitative a été utilisée comme méthode d'analyse des données. Par la présence de thèmes, de mots ou concepts intégrés aux verbatims des entrevues le sens que donnent les prestataires à leur processus d'intégration à l'emploi émerge. Cette stratégie d'analyse m'a permis de :

mieux comprendre certaines réalités vécues par la clientèle, de mesurer les changements amenés par une intervention, notamment sur le plan du discours, de distinguer les dimensions de réalités nouvelles ou problématiques, ou d'évaluer l'évolution du discours dans un groupe.²²

²² Robert MAYER et al. *Méthodes de recherches en intervention sociale*, Québec, Éditions Gaétan Morin, 2000, p. 169-170.

Bien qu'il existe plusieurs façons de décrire et de nommer les différentes étapes de l'analyse de contenu, je me suis appuyée sur le processus d'analyse proposé par Mayer *et al.* (2000). Dans un premier temps, j'ai fait la transcription intégrale de chaque verbatim. À cette étape, j'ai reproduit le plus exactement possible les enregistrements avec quelques messages non verbaux significatifs. Ensuite, j'ai fait une première lecture de chacune des entrevues tout en laissant émerger les idées ou encore les hypothèses qui m'inspiraient. Puis, j'ai effectué une deuxième lecture en dégageant des phrases courtes des verbatims qui m'ont amenée à identifier les plus significatives. Cette étape m'a permis de nommer mes premières catégories soient l'exclusion, l'étiquetage, individuelle, sociale, économique et communautaire cela par la présence des thèmes qui ont décrit le mieux le phénomène. Bien que mon analyse ait été teintée d'un cadre de référence préétabli, certaines catégories ont été modifiées (étiquetage et exclusion) suite à l'analyse du discours des personnes rencontrées. Le contenu des entrevues est donc venu bonifier les dimensions déjà identifiées par ma revue littéraire. J'ai employé, pour cette présente étape, le logiciel « Nvivo » afin de faciliter les opérations de découpage et de collage des thèmes. Finalement, mon analyse et mon interprétation des résultats a consisté à établir des explications relatives à « l'expérience du passage de prestataire d'assistance-emploi au statut de travailleur » qui s'est construite à la suite de la cueillette de données et de l'analyse de contenu tout en respectant la fiabilité et la validité de mes données.

Je tiens à mentionner que j'ai utilisé un journal de bord tout au cours du processus de recherche afin d'y noter des informations pertinentes lors de l'analyse. Celles-ci ont portées sur les entrevues (congruences et divergences des entrevues, messages non-verbaux des participants, impressions...) ainsi que sur les résultats des analyses de la recherche.

CHAPITRE 5

ANALYSE DES DONNÉES

L'analyse qui suit est divisée en trois parties. Tout d'abord, je ferai une brève description du parcours de chacun des participants afin de faciliter la compréhension de leur expérience de vie. Puis, je présenterai les éléments qui ont influencé le processus d'insertion selon les dimensions sociales, individuelles, communautaires et économiques. Ensuite, j'identifierai le processus qui a amené les participants de cette recherche à retourner sur le marché de travail, et ce, en expliquant de quelle façon leurs expériences ont déterminé leur trajectoire de sortie. Enfin, j'effectuerai une synthèse de mon analyse en misant sur les principaux facteurs de réinsertion soulevés dans cette recherche. Je tiens à préciser que les résultats tirés de ma recherche ne constituent pas une généralité mais représentent plutôt ma compréhension de la trajectoire de dix participants ayant certaines caractéristiques communes préétablies.

5.1 Dix personnes, dix parcours différents

Françoise

Françoise est une femme de 49 ans. Elle travaille dans le même milieu depuis maintenant 18 ans. C'est suite à la séparation avec le père de son fils qu'elle a été prestataire d'assistance-emploi pendant une période de 2 ans. Cette situation l'a amenée à retourner aux études pour terminer son secondaire V, et ce en une année, par le biais d'un programme de la sécurité du revenu. Par la suite, elle a suivi pendant une période d'une année, un autre programme pour lui permettre de se spécialiser dans le domaine financier. Le parcours n'a pas été facile, elle a dû suivre des cours du soir, avec un jeune enfant, ce qui l'a obligé à organiser son horaire en conséquence et avoir recours à l'aide de sa mère pour le gardiennage. Toutefois, cette

formation a été un tremplin pour elle, puisque c'est ce qui lui a permis de se trouver un emploi qu'elle occupe encore depuis plusieurs années.

Danielle

Âgée de 46 ans, Danielle est une femme qui a vécu une période de prestataire d'assistance-emploi suite à la séparation avec le père de sa fille. Malgré le fait que sa famille vivait loin d'elle, elle a pu bénéficier du support de ses voisins, particulièrement au plan financier et pour du gardiennage. De plus, la travailleuse sociale qui s'occupait d'elle à la sécurité du revenu a été une personne significative dans son cheminement. Il faut spécifier que cette intervenante considérait que Danielle avait beaucoup de possibilités, compte tenu qu'elle possédait déjà un diplôme en comptabilité. En ce sens-là, la travailleuse sociale tenait absolument à ce qu'elle se trouve un emploi à la hauteur de ses capacités. Cette dernière lui a donc trouvé un milieu de travail par un projet d'insertion en emploi de la sécurité du revenu. Elle travaille actuellement encore dans le même milieu, soit depuis 19 ans.

Manon

Manon a 38 ans et travaille à son propre compte aujourd'hui au niveau de l'entretien ménager. Elle a été prestataire d'assistance-emploi suite à une séparation avec le père de son premier enfant. Cette situation l'a amenée à déménager et à vivre chez un membre de sa famille pendant un certain temps, c'est-à-dire le temps de réorganiser sa vie. Pendant cette période, elle a fait un cours intensif de quelques semaines comme préposée aux bénéficiaires, ce qui lui a donné la chance de se trouver un emploi. Par la suite, elle a dû travailler au salaire minimum, ce qui l'a amenée à avoir une certaine rancœur à l'égard des prestataires aptes au travail, puisqu'elle trouvait injuste qu'en plus de ne pas travailler, ils aient le même salaire qu'elle, et certains avantages supplémentaires, notamment au niveau des médicaments, des

soins dentaires et autres. Elle est actuellement travailleuse autonome, comme ménagère et possède maintenant de meilleures conditions de travail et financières.

Évelyne

Evelyne est une jeune femme de 24 ans qui a connu une période comme prestataire suite à la naissance de son premier enfant. Cette période s'est poursuivie jusqu'à ce que son deuxième enfant ait environ 1 an, soit suite à sa séparation du père de ses deux enfants. Il était important pour elle d'être présente auprès de ses enfants pendant leurs premières années de vie, et c'est la raison pour laquelle elle mentionne avoir été prestataire. C'est suite à un appel de la sécurité du revenu qui lui donnait le choix entre retourner soit à l'école ou sur le marché du travail, qu'elle a entrepris un DEP en dessin de bâtiment. À cette époque, ses parents ont été d'un très bon support, que ce soit pour le gardiennage ou le transport de ses enfants. Elle a travaillé comme dessinatrice en bâtiment. Toutefois, elle est présentement sans travail, son employeur ne pouvant pas lui offrir des heures de travail. Elle cherche donc activement un emploi.

Éric

Âgé de 29 ans, et ayant un enfant, Éric a été prestataire suite à une période de chômage qui s'est prolongée. Il s'est alors inscrit à l'école St-Michel de Sherbrooke, afin de compléter son secondaire V, puisqu'il obtenait ainsi un surplus financier de la sécurité du revenu s'il effectuait un retour à l'école. Cependant, il a dû quitter le programme pour se trouver un emploi puisqu'il n'allait que très rarement à ses cours. Il a occupé successivement quelques petits emplois, pour finalement avoir dans une entreprise un emploi plus sûr qu'il a occupé pendant quelques années. Cependant, des coupures dans l'entreprise lui ont fait perdre son emploi et cela malgré son ancienneté puisqu'il n'était pas syndiqué. Il est donc présentement

en chômage et prévoit commencer un cours intensif de quelques semaines dans deux mois comme camionneur. Il parle très peu de sa famille et son entourage.

Caroline

Caroline est une jeune femme de 25 ans qui représente un cas un peu particulier puisqu'elle est présentement en insertion. Elle est actuellement prestataire d'assistance-emploi, mais travaille aussi quelques jours par semaine comme serveuse en vue d'occuper un emploi stable. Il importe de préciser qu'elle n'avait jamais occupé d'emploi auparavant et que ce travail constitue sa première expérience. Cette dernière a été prestataire suite à la naissance de ses deux enfants jusqu'à ce qu'ils intègrent le milieu scolaire. Ses parents sont d'une aide précieuse pour elle que ce soit au niveau du gardiennage, financier ou psychologique, puisqu'elle a eu des difficultés avec les deux pères de ses enfants. Elle possède un DES et ne compte pas retourner aux études, mais plutôt trouver un emploi stable qui lui permettrait d'avoir un salaire et un horaire convenable pour elle et ses enfants.

Martin

Martin a 33 ans et a été prestataire à la suite d'une période de chômage qui s'est prolongée. Il est retourné sur le marché du travail parce qu'il était incapable de subvenir aux besoins de ses trois enfants, soient de jumeaux un autre enfant, nés de mères différentes. Aujourd'hui, le travail est pour lui très important et valorisant. Sa famille proche et élargie a joué un rôle prépondérant dans sa recherche d'emploi, notamment par des références personnalisées. Cependant, il a dû affronter différents problèmes au niveau de la garde des enfants et des pensions alimentaires avec les deux mères de ses enfants, ce qui lui a causé certains problèmes financiers. Il a travaillé dans différents milieux, mais toujours dans le domaine de

la vente. Depuis son retour en emploi, sa situation financière ne cesse de s'améliorer puisqu'il se préoccupe toujours d'avoir de meilleures conditions.

Philippe

Âgé de 26 ans, Philippe est un jeune homme qui a vécu une période de chômage qui s'est ensuite transformée en période d'assistance-emploi. C'est par le biais d'une référence personnalisée d'un ami qu'il s'est fait engager à la même entreprise que celui-ci. Bien qu'il ait deux enfants de mères différentes, sa situation familiale ne semble pas lui poser de problèmes, que ce soit au plan financier ou organisationnel. Depuis qu'il est retourné sur le marché du travail il a occupé deux emplois, mais dernièrement, des coupures dans l'entreprise où il travaillait l'ont amené à se retrouver en situation de chômage. Il désire améliorer sa situation et s'est donc inscrit à un cours spécialisé en menuiserie et charpenterie de quelques semaines, qui débutera dans quelques mois.

Mathieu

Mathieu est un jeune homme de 22 ans qui a été prestataire suite à la naissance de sa première enfant, née lorsqu'il avait 17 ans. Il demeurait à cette époque en famille d'accueil. Son statut de père lui a donc permis d'être indépendant et de quitter la famille d'accueil. C'est donc ce qui l'a conduit à devenir prestataire d'assistance-emploi. De plus, il a occupé plusieurs emplois différents, successivement, qui n'offraient pas nécessairement de bonnes conditions. Cependant, depuis 2 ans il travaille dans le même milieu. Ses parents biologiques ont un rôle de support important, notamment au plan du gardiennage, puisque depuis quelques mois la mère n'entretient plus de contacts avec son enfant. Toutefois, la situation entre Mathieu et ses parents est plutôt difficile, puisque ceux-ci semblent ne pas accepter le fait qu'il ait besoin de

leur aide. Il occupe maintenant un emploi qu'il apprécie particulièrement et considère même que ce milieu constitue pour lui sa famille.

Daniel

Daniel est âgé de 44 ans et a été prestataire d'assistance-emploi à deux reprises. La première période s'est passée lorsqu'il avait environ 20 ans et qu'il voyageait en Colombie Britannique. Il occupait de petits boulots mais son salaire n'était pas suffisant, ce qui l'a amené à avoir une compensation de la Sécurité du revenu pendant 6 mois. La seconde période s'est déroulée suite à un manque de travail. Il était alors travailleur autonome et le manque de travail dans l'entreprise l'a conduit à avoir recours aux prestations d'assistance-emploi. Entre temps, Daniel a occupé différents emplois, mais il a également connu certaines périodes de chômage. Il mentionne ne pas avoir de personnes déterminantes dans son parcours et s'être plutôt débrouillé seul. Aujourd'hui, il travaille à son propre compte dans le domaine de la construction depuis 8 ans.

Afin de faire une synthèse du vécu des participants rencontrés, le tableau qui suit illustre leurs principales caractéristiques (voir tableau 5.1)

Tableau 5.1

Portrait des participants

Numéro	Âge	Sexe	Nombre d'enfants	Statut parental	Durée comme prestataire	Âge pendant prestataire	Diplôme
1	49 ans	F	1	Mono	2 ans	28-30 ans	AEC
2	46 ans	F	1	Mono	2 ans	25-27 ans	AEC
3	38 ans	F	2	Mono	1 ans	27-28 ans	Sec.V
4	24 ans	F	2	Mono	2 ans	18-21 ans	DEP
5	29 ans	H	1	Mono	1 ans ½	23-25 ans	Sec.III
6	25 ans	F	2	Mono	7 ans	18 ans-25 ans	Sec.V
7	33 ans	H	3	Mono	1 ans ½	29-31 ans	Sec.IV
8	26 ans	H	2	Mono	1 ans ½	19-21 ans	Sec.V
9	22 ans	H	1	Mono	2 ans	17-19 ans	Sec. III
10	44 ans	H	2	Mono	1X6 mois 1X8 mois	19-20 ans 35-36 ans	Sec.V

*Le statut parental est au moment où s'est passée la période de prestataire au retour du travail.

*Diplôme à ce jour.

*AEC : Attestation d'études collégiales.

*DEP : Diplôme d'études professionnelles

Tout au cours de ma démarche, les dix personnes rencontrées répondaient aux critères que je m'étais fixés préalablement. Celles-ci étaient toutes des personnes qui avaient eu recours à des prestations d'assistance-emploi à une certaine période de leur vie, mais elles étaient retournées sur le marché du travail. De plus, elles étaient aptes au travail et monoparentales lors de leur transition de prestataire au statut de travailleur.

Je tiens à préciser que le fait que j'aie choisi, dans mes participants, exclusivement des pères ou des mères seuls, c'est que je voulais que les gens faisant partie de mon échantillon aient le plus de caractéristiques communes afin de faciliter la compréhension de leur parcours. Toutefois, il a été plutôt laborieux de rejoindre les pères monoparentaux compte tenu que ces derniers représentent seulement 3 % des prestataires alors que le pourcentage de mères monoparentales s'établit à 27 % (Conseil national du bien-être social, 1998). Un critère non

établi au point de départ, mais qui correspond à tous les participants de ma recherche, est qu'ils ont tous été prestataires de l'assistance-emploi avant l'âge de trente ans. Ce constat se confirme dans l'ouvrage *Les 18 à 30 ans et le marché du travail* (Fournier et al, 2000) dans lequel on affirme que depuis les années 1970, et plus particulièrement depuis les années 1980, le taux des jeunes de moins de trente ans sans emploi n'a cessé de croître.

Selon le tableau 5.1, il est intéressant de constater que, tant pour les hommes que pour les femmes, la durée moyenne de la longueur de la période de prestation est d'environ 2 ans. Il est démontré par le Conseil national du bien-être (1998) que la majorité des personnes prestataires qui se réinsère sur le marché du travail y retourne à l'intérieur de 2 ans. On ajoute que le 24^e ou le 25^e mois est particulièrement déterminant pour juger si la personne réintègrera le marché de l'emploi.

5.2 Les éléments influençant le processus d'insertion en emploi

Le discours des personnes interrogées m'a permis de dégager certaines influences plus déterminantes dans la trajectoire des personnes menant à une insertion en emploi. J'ai choisi de présenter ces « zones d'influences » à partir d'un cadre de référence qui propose quatre dimensions qui apparaissent dominantes dans la littérature (voir tableau 4.1). Tout d'abord, la dimension individuelle tient compte des caractéristiques personnelles de la personne; la dimension sociale englobe le réseau de l'individu ainsi que son identité sociale, soit le rôle et la place qu'il occupe comme travailleur dans la société; la dimension communautaire réfère aux services et programmes qui sont mis en place pour supporter le prestataire d'assistance-emploi à retourner sur le marché de l'emploi et enfin, la dimension économique, qui elle renvoie aux facteurs externes notamment organisationnel, marché du travail, ainsi qu'aux ressources financières qui pourront influencer ou non un retour sur le marché du travail. Je

tiens à préciser que j'ai inclus quelques citations afin de mieux représenter le point de vue des personnes rencontrées. Celles-ci sont accompagnées de quelques spécifications notamment le sexe du participant soit YY pour les femmes et XX pour les hommes ainsi que l'âge.

5.2.1 Dimension sociale

Mon analyse permet de dégager la dimension sociale comme très déterminante de l'insertion en emploi puisque plusieurs attribuent au support de la famille et au réseau un rôle significatif dans leur parcours. C'est le support des autres qui ouvre la voie à l'intégration. Ce support qui a facilité le retour à l'emploi se traduit souvent par du transport, l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae ou des références personnalisées auprès d'employeurs. Il faut toutefois mentionner que trois participants mentionnent n'avoir reçu aucune aide de leur réseau et soutiennent que c'est plutôt par leurs propres moyens qu'ils ont réussi à se sortir de leur situation de prestataire. Certains vont même jusqu'à valoriser cet état de fait, en l'attribuant à une forme d'autonomie. Ce constat attribuant un rôle significatif à la famille et aux réseaux se confirme dans la littérature, particulièrement par Lévesque et White (2001) qui affirment que le capital social est la ressource la plus déterminante pour prédire si une personne prestataire va réintégrer ou non sur le marché du travail. En effet, le réseau peut soit représenter des sources d'informations, ou encore fournir de l'aide au niveau de la motivation ou de la mise en valeur des compétences, ce qui augmente les opportunités liées à l'emploi (Malenfant, 2002).

5.2.1.1 La famille

Lorsque les personnes parlent de l'influence de leur famille dans leur parcours, elles font particulièrement référence à la mère. Celle-ci a été particulièrement déterminante par le rôle qu'elle joue auprès des enfants, que ce soit par du gardiennage ou/et le transport pour les

enfants. Les propos de cette participante illustre bien cette situation : « **Une chance que j'avais ma mère. Maman elle venait le garder parce que c'est sûr qu'à ces heures là, le soir, les gardiennes oublie ça** » (YY, 49 ans ans). Cette présence familiale, particulièrement des mères, se fait toujours gratuitement, ce qui bien sûr facilite la disponibilité pour la recherche d'emploi et l'intégration au marché du travail. Il est intéressant de mentionner que, d'après le discours des personnes rencontrées, les femmes ont recours au support familial plus spontanément que les hommes, même si tous les répondants sont chefs de famille monoparentale. Pour plusieurs femmes rencontrées, c'est la famille qui leur a permis de se sortir d'une situation difficile et de se trouver un emploi.

De façon concrète, la famille joue un rôle important dans la recherche d'emploi, puisque les proches ont pu participer à la mise à jour du curriculum vitae, faire une référence personnalisée vers un éventuel employeur, ou tout simplement donner des informations sur des services et ou programmes offerts par l'État « **Bien mon frère il a suivi une technique en sciences sociales et il était au courant de certaines choses et c'était ça qu'il m'avait dit qu'il y avait des programmes pour ça et là je m'étais informée** » (YY, 49 ans).

Comme le soutient Dufour *et al* (2003), il n'est peut-être pas surprenant que la famille soit si déterminante dans le parcours de plusieurs, puisque le gouvernement fédéral se déresponsabilise de plus en plus par rapport aux programmes d'assistance-emploi en diminuant son aide financière aux provinces et en misant sur des incitatifs d'insertion aux dépens du soutien adéquat aux individus. Cela a pour conséquence que les familles, les organismes, les amis ou encore les institutions bancaires représentent les principales ressources vers lesquelles peuvent se tourner les prestataires d'assistance-emploi (Dufour *et al*, 2003).

5.2.1.2. *Entourage*

Bien que la famille ait été aidante pour permettre la disponibilité à l'emploi, c'est l'entourage qui bien souvent permet de se trouver réellement un emploi, que ce soit par des contacts directs avec des employeurs ou par une référence personnalisée. Les connaissances ne proviennent habituellement pas du même milieu géographique ou social que la famille. Celles-ci sont donc en contact avec d'autres milieux et d'autres individus, ce qui peut avoir comme conséquence d'accroître les possibilités de recherche d'emploi. Dans la trajectoire des personnes rencontrées, bien souvent c'est le réseau immédiat comme un ami, ou un voisin, qui a contribué au retour à l'emploi en mettant en contact la personne avec son propre employeur avec comme résultat bien souvent une embauche « [...] **j'ai rencontré une fille un soir et elle m'a présenté Hervé pis là Hervé c'est lui qui m'a fait engager ici** » (XX, 22 ans). Ce qui émerge des propos des personnes rencontrées va dans le même sens de ce que Lin (1999), cité dans Malenfant (2002), soutient lorsqu'il mentionne que ce sont les connaissances plutôt que les amis proches ou la famille qui sont les plus susceptibles de donner des informations ou des références pertinentes associées à l'intégration en emploi. Le support de l'entourage peut également outrepasser la référence et faciliter l'intégration à l'emploi de façon plus permanente, plus particulièrement lorsqu'on se retrouve dans le même milieu de travail. L'exemple le plus souvent cité est le covoiturage « **Pis c'était aussi mon chum qui faisait les lifts parce que j'avais pas de char encore** » (XX, 26 ans) et bien sûr les nouveaux liens créés qui motivent la persévérance en emploi.

5.2.1.3 Isolement

Le besoin de contacts sociaux est un aspect qui a été déterminant dans le cheminement des participants, puisque ceux-ci étaient particulièrement isolés lorsqu'ils étaient prestataires. Plusieurs ont souligné qu'ils se sentaient seuls ou n'avaient pas vraiment de réseau à l'époque où ils étaient sans travail. À cet égard, même si l'aspect financier est bien souvent à la base d'un retour en emploi, il est possible de dire que, pour plusieurs, le besoin de se construire un réseau a pu être un des facteurs déclencheur d'une démarche de réinsertion professionnelle **« J'avais vraiment le goût de retrouver du monde, d'avoir une vie plus sociale [...] » (YY, 24 ans)**. D'ailleurs, la plupart des répondants fréquentent présentement un cercle d'amis qui est issu de leur milieu travail et non de l'époque où ils étaient prestataires. **« C'est sûr que c'est mon milieu social et tu sais, à part mon milieu de travail, je n'ai pas grands sorties. Je n'ai pas grands activités, alors mon social, je le prends là » (YY, 49 ans)**. Un autre participant va dans le même sens en disant : **« Une famille pour moi, j'en n'ai pas. C'est ici ma famille, c'est mon monde » (XX, 22 ans)**. Bien qu'ils ne renient pas les liens issus de l'époque où ils étaient prestataires, ces relations semblent aujourd'hui moins significatives que celles issues de leur milieu de travail :

À l'aide sociale aussi j'avais des amies de l'école mais souvent c'étaient des personnes comme moi qui étaient sur l'aide sociale alors c'était différent [...] toutes mes amies c'est des filles qui travaillent avec moi, c'est là que je les aies rencontrées et c'est mes meilleures amies » (YY, 49 ans).

Il est intéressant de souligner que quelques personnes affirment que le fait d'occuper un emploi leur a permis d'améliorer les rapports qu'ils entretiennent avec les autres. Selon elles, en ayant davantage confiance en soi, les relations interpersonnelles deviennent plus positives. Il est intéressant de constater que les participants de cette recherche se sont émancipés socialement suite à leur intégration sur le marché de l'emploi, même si la crainte du mépris de l'entourage est fréquente chez les individus qui vivent de l'exclusion, notamment ceux prestataires de

l'assistance-emploi. Comme le mentionne Maisondieu (1997) cette crainte aurait pu les conduire à l'isolement et les empêcher de se réinsérer.

5.2.2 Dimension individuelle

Toutes les personnes interrogées ont vécu leur passage de prestataire à travailleur avant l'âge de 30 ans. Elles étaient donc déjà plus prédisposées à s'insérer que d'autres, puisque selon Demazière (1995), il est démontré que la période d'inactivité est beaucoup plus courte chez les jeunes, puisque leurs habitudes sont moins ancrées que chez d'autres qui n'occupent pas d'emploi depuis plusieurs années. De plus, la majorité des participants a été prestataire d'assistance-emploi moins de 2 ans, ce qui est un facteur non négligeable, car les gens qui sont sans emploi pendant une plus courte période sont plus susceptibles de réintégrer le marché de l'emploi (Demazière, 1995).

5.2.2.1 Sens à sa vie

Occupation

Le désir de s'occuper et d'être actif socialement ont influencé le retour en emploi de plusieurs. En ce sens là, le travail apporte une certaine autonomie ainsi qu'un sentiment d'utilité « **Moi ça ne m'a jamais rentré dans la tête de passer ma vie à rien faire [...] j'ai besoin de me sentir utile** » (XX, 44 ans). De plus, une majorité des participants ne semblaient pas avoir d'activités lorsqu'ils étaient prestataires, que ce soit des activités sociales, du bénévolat, des activités sportives ou autres, ce qui a pu accroître leur sentiment d'ennui et d'inutilité.

La plupart ajoutent que le fait de travailler offre une certaine « normalité » c'est-à-dire que ça apporte une routine, un régime de vie « [...] **c'est dans l'être humain, il faut qu'il fasse quelque chose, fait que dans le fond le côté positif c'est qu'il faut travailler. C'est**

l'équilibre dans le fond » (YY, 46 ans). Deniger (1992) va dans le même sens en soutenant que la réinsertion d'un individu peut être attribuée au sens qu'il accorde à son travail. Il affirme que des avantages comme l'établissement d'une routine, la présence de contacts sociaux, la naissance d'un statut, la distraction, un sentiment d'accomplissement, peuvent amener une personne à vouloir s'intégrer sur le marché de l'emploi (Deniger, 1992). Toutefois, je me questionne sur la véritable source du sens accordé au travail puisque je crois que c'est, à mon avis, la société qui est responsable du fait que le travail est considéré comme étant la normalité et que l'inactivité est anormale.

Statut

Une majorité des répondants soulignent qu'enfin, maintenant, lorsqu'on leur demande : « Qu'est-ce que tu fais dans la vie ? », ils se sentent plus importants puisqu'ils occupent un emploi. Le fait d'être en emploi leur assure un statut social et comme cette femme le mentionne : « [...] **avoir une job ça te donne plus d'importance** » (YY, 25 ans). Plusieurs participants vont jusqu'à affirmer que le fait d'avoir un emploi leur donne une certaine notoriété publique et même, dans certains cas, un changement de classe sociale : « **La caisse dans le temps, tassez-vous, tu montais de rang social** » (YY, 46 ans).

À mon avis, le désir d'avoir un statut socialement reconnu est une dimension influente souvent mise en parallèle avec le sentiment d'exclusion vécu difficilement comme prestataire. On se rend compte que le statut est majeur pour ces personnes non seulement au plan personnel, mais également aux yeux des autres puisqu'ils semblent se définir par l'opinion que la société porte à leur égard. Donc, par l'emploi qu'ils occupent, ils réussissent à se sortir de cette étiquette de « B.S. » que leur situation leur faisait vivre. Cet aspect rejoint également

le prochain élément car le statut social est étroitement lié à la fierté et l'estime de soi que possède le participant par rapport à lui-même.

Fierté et estime de soi

L'estime de soi est centrale dans le discours des participants. Le besoin de retrouver l'estime de soi-même par le travail est souvent identifié comme déclencheur de la démarche de retour en emploi. Se rendre compte que le monde du travail est accessible, et qu'ils sont capables d'en faire partie amène souvent les gens à se mettre en action et à foncer vers la nouveauté. La citation suivante le décrit de façon pertinente : **« Je pense que c'est l'estime de soi. C'est de me dire « hey, je suis capable de faire ça. Je ne suis pas juste bonne à changer des couches. » Je pense que c'est ça l'estime de soi » (YY, 24 ans)**. Les personnes rencontrées sont fières de ne plus être prestataires. Elles accordent une importance à leur parcours ainsi qu'aux objectifs qu'elles se sont fixés et qu'elles ont atteints **« C'était l'estime de soi, je te jure que je n'étais plus capable de me regarder dans le miroir. J'arrivais devant le miroir et j'avais de la misère à me regarder dans les yeux » (XX, 33 ans)**. Retrouver l'estime de soi par le travail, qui lui assure un statut social, c'est bien souvent la motivation profonde qui influence le parcours de réinsertion.

5.2.2.2 Motivation

Bien que peu de participants aient mentionné que la motivation a joué un rôle dans leur retour à l'emploi elle est omniprésente dans leurs récits. Croire en ses capacités et surtout avoir le désir profond de se sortir de cette situation de prestataire en croyant que c'est possible, c'est d'après eux, ce qui permet d'y parvenir **« L'autre chose qui a été je pense bien déterminante c'est que je voulais m'en sortir aussi » (YY, 46 ans)**. Certains soulignent qu'il faut entreprendre soi-même des démarches et ne pas attendre quiconque si on veut

réellement s'en sortir. Cet homme dira à propos de ce qui influence un retour à l'emploi : **« Moi je suis persuadé que c'est la volonté de l'individu » (XX, 33 ans)**. Comme le soutiennent Morrisette (2001) et Malenfant (2002) des sentiments comme la motivation et la confiance en soi accroissent le potentiel d'insertion de l'individu comparativement à un autre qui est plus pessimiste vis-à-vis ses capacités ce qui confirme les propos des personnes rencontrées.

5.2.2.3 La résilience

En observant les profils des participants, on peut remarquer que ceux-ci possèdent une bonne capacité de résilience. Cette capacité de résilience a pu s'actualiser par la présence de certains facteurs de protection (voir tableau 3.1) comme : un sentiment de compétence, d'optimiste, une habileté à aller chercher un soutien, la présence de personnes aidantes au besoin, ce qui correspond aux caractéristiques positives d'insertion établies par Mangham (1995).

Le récit des personnes rencontrées m'amène à faire l'hypothèse que celles-ci n'ont pas intériorisé le jugement négatif que la société portait sur elles lorsqu'elles étaient prestataires d'assistance-emploi. Il est certain qu'elles trouvaient difficile d'être jugées, par les autres, mais elles croyaient tellement en leurs capacités et voulaient s'en sortir à un tel point, qu'elles ne se sont pas repliées sur elles-mêmes, et ont plutôt persévéré dans leur cheminement. Plusieurs affirment qu'elles étaient convaincues que cette situation de prestataire n'était que temporaire **« [...] je savais que je ne resterais pas là-dessus toute ma vie » (YY, 24 ans)**. Selon Paugam (2000), le jugement des autres peut mener dans plusieurs cas, un individu à se replier sur lui-même et ainsi l'empêcher de se réinsérer. Les personnes rencontrées sont parvenues à « passer par dessus » le jugement des autres et ont réussi leur passage à l'emploi et, en ce sens-là, c'est peut être qu'elles sont des personnes particulièrement résilientes ou

peut être aurais-je pu confirmer cette affirmation si j'avais interrogé des personnes qui sont demeurées prestataires sur une plus longue période ?

5.2.3 Dimension économique

La dimension économique préoccupe toutes les personnes rencontrées. La majorité a vu dans le travail un moyen d'améliorer leur situation financière. La plupart mentionne que le montant reçu comme prestataire était à peine suffisant pour subvenir à leurs besoins essentiels et conséquemment, restreignait leurs possibilités de se payer le moindre luxe ou sortie : « **Même quand tu as un chèque de cinq ou six cents dollars c'est de la survie** » (XX, 29 ans). Quelques participants mentionnent qu'avec le montant qui leur était accordé par mois, la seule façon de s'en sortir était de travailler au noir, d'emprunter ou de s'endetter. Voici un extrait qui illustre cette situation : « **C'est même pas le minimum donc c'est pour ça qu'il y en a qui n'ont pas le choix de travailler sous la table** » (XX, 44 ans). Cela génère donc un cercle vicieux qui en a amené certains à vivre une situation financière alarmante comme l'explique cet homme : « **Si tu veux faire quelque chose tu empruntes et puis, un moment donné, tu n'es plus capable d'arriver financièrement** » (XX, 26 ans). Cependant, dans certains cas, la famille leur a permis d'obtenir une aide financière, que ce soit au niveau d'un prêt d'argent ou d'être logé gratuitement : « **Je suis partie à Montréal chez ma sœur et je suis allée rester là avec ma petite, le temps de me payer des meubles** » (YY, 38 ans).

Pour illustrer ces difficultés financières, 27 députés, libéraux et péquistes, de l'Assemblée nationale, ont réalisé la simulation budgétaire d'un prestataire, en novembre dernier. Ces derniers ont établi qu'après avoir payé le loyer, le chauffage, le téléphone et un laissez-passer d'autobus, il ne leur restait plus que 71\$ mensuellement pour boucler leur budget et se nourrir.

Certains ont même affirmé que vers le 8^{ème} ou le 9^{ème} jour du mois, ils ne possèderaient plus de ressources financières (Delisle, 2004).

Cette situation, pour le moins frustrante d'être constamment préoccupé par une « survie » financière et le stress que ça implique peut motiver quelques personnes à retourner sur le marché du travail. Toutefois, certains prestataires qui ont travaillé au salaire minimum, trouvent que les prestataires d'assistance-emploi sont plus à l'aise qu'eux, puisqu'ils bénéficient de certains avantages comme ; les soins dentaires, les frais de médicaments, etc. De plus, en travaillant, ils ont des frais supplémentaires à payer notamment (gardiennage, vêtements, lunches, déplacements, etc.). Ce constat peut donc devenir démotivant et décourager certaines personnes à maintenir leur emploi. Même si l'aspect financier semble avoir eu un rôle considérablement positif dans le processus d'insertion de plusieurs participants, Lei (2001) et Berlin (1998) ont démontré que certains individus peuvent considérer que le montant des prestations est suffisant pour subvenir à leurs besoins. Berlin (1998) et Lévesque (2000) vont dans le même sens en démontrant dans leurs recherches que la faible différence de revenu comme prestataire et comme travailleur journalier, peut amener plusieurs personnes à demeurer prestataire d'assistance-emploi. Ces auteurs confirment également que cette situation a un impact non négligeable sur le taux d'échec d'insertion.

5.2.3.1 Marché économique

Le fait qu'une femme et deux hommes n'occupaient pas d'emploi au moment des entrevues ne peut simplement être relié à leurs compétences mais plutôt selon moi, au contexte d'offres et de demandes actuelles au Québec. En ce sens-là, le marché de l'emploi peut influencer l'insertion en emploi. Les fluctuations économiques présentes ont engendrées des pertes d'emplois et des fermetures d'usines dans notre province depuis quelques temps. De plus, ce

sont souvent des emplois comme travailleurs d'usines et journaliers qui sont touchés soit les personnes qui sont les plus faiblement rémunérées et les moins protégées. Enfin, la mondialisation des marchés provoque une féroce concurrence des prix, et ce, au niveau international. Ces mutations demandent donc de la part de la main-d'œuvre davantage de flexibilité, et provoque inévitablement, plus de précarité au niveau des emplois. De plus, elles aggravent la capacité de certaines régions à concurrencer avec les autres marchés ce qui crée de nouvelles réalités notamment l'exode des jeunes vers des centres urbains (René *et al*, 2001). Ces constats m'amène donc à supposer que le marché économique peut être considéré dans certaines situations de personnes rencontrées pour expliquer leurs difficultés à s'insérer de manière stable sur le marché de l'emploi.

5.2.4 Dimension communautaire

La participation à des programmes de divers organismes (Carrefour Jeunesse-emploi, Emplois Compétences, CLE, aux programmes Apport et Extra) a été déterminante dans le passage de prestataire à travailleur pour de nombreux participants, peu importe que ceux-ci en parlent de façon positive ou négative aujourd'hui. Selon les participants, ces organismes les ont aidés de différentes façons, que ce soit au niveau de leur recherche d'emploi, des techniques d'entrevues, ou pour faire leur curriculum vitae, c'est ce que commente ce répondant : « **Ils nous ont expliqué comment entrer sur le marché du travail, faire son curriculum vitae afin que l'employeur porte attention à telle affaire** » (XX, 26 ans). Un autre dira : « **Je m'étais rendu chez Emplois Compétences, c'est un bureau de placement, et c'est eux autres qui m'ont trouvé un emploi** » (XX, 29 ans).

Quelques participants soulignent qu'ils se sont sentis jugés par le CLE ce qui les a amené à être plus réticents face aux services offerts, ou tout simplement à vouloir à tout prix se trouver

un emploi, pour ne plus avoir besoin de ces services : « **Tu le sens comment qu'ils... dans le ton de leur voix. J'ai dit « voyons madame, êtes-vous capable de me parler mieux que ça, je ne suis pas un trou de cul » [...] On me parlait en bébé » (YY, 24 ans).** Il est possible de faire l'hypothèse que la participation à un programme, comme élément incitatif à retourner en emploi, soit relié au fait que les prestataires d'assistance-emploi soient de plus en plus poussés aujourd'hui par Emploi-Québec et la sécurité de revenu à retourner sur le marché du travail. Ces organismes sont maintenant devenus particulièrement déterminants dans la réintégration sur le marché du travail puisqu'ils prennent régulièrement contact avec les prestataires aptes au travail que ce soit par contact téléphonique ou des rencontres dans le but de faire un suivi par des comptes rendus des démarches que la personne a entreprise et ce, afin que la personne reprenne soit des études ou se trouve un emploi. Je ne crois donc pas, qu'à une autre époque, le CLE aurait exercé une influence de cette importance. Cela représente donc une nouvelle réalité des rapports entre les prestataires et les programmes.

5.3 Une trajectoire vers l'insertion en emploi

Du récit des personnes rencontrées, on peut dégager une trajectoire qui situe certains points d'ancrage significatifs de leur réinsertion en emploi. Après l'analyse des parcours des personnes rencontrées, il est possible d'établir que celles-ci ont connu un parcours de prestataires pour une période d'environ un an et demi. Pour les participants, l'assistance-emploi n'était qu'une mesure temporaire pouvant les aider à se sortir d'une situation difficile, ce qui peut expliquer ce parcours relativement court. Les gens interrogés ont eu recours, pour la plupart, à l'assistance-emploi pour recevoir un salaire le temps d'améliorer leur situation, notamment pour être présents auprès de leur(s) enfant(s), compléter un cours quelconque, ou simplement pour se donner le temps de réorganiser certains aspects de leur vie. Toutefois, tous ont mentionné que l'allocation versée était trop minime et qu'ils avaient eu des difficultés

à combler leurs besoins de base avec ce revenu. Selon eux, «tu survis» lorsque tu es prestataire d'assistance-emploi. La majorité des femmes mentionnent que le point d'ancrage de leur « entrée » comme prestataire d'assistance-emploi est en lien avec des considérations familiales, tandis que les hommes attribuent ce passage comme prestataire à des raisons liées à l'emploi.

Il est important de mentionner que plusieurs, disent avoir vécu un sentiment d'exclusion à l'époque où ils étaient prestataires. En fait, leur trajectoire semble « marquée » de ce sentiment d'exclusion qui peut même, pour plusieurs, avoir provoqué le désir de s'en sortir. Nombreuses sont les personnes qui ont mentionné que la question : « Qu'est-ce que tu fais dans la vie ? » était particulièrement difficile à entendre, puisqu'elle leur faisait vivre un sentiment d'exclusion par rapport à leur interlocuteur. La majorité des personnes rencontrées ont mentionné se sentir stigmatisées par leur condition de prestataire d'assistance-emploi. Les propos de cette femme illustrent clairement cette réalité : **« C'est comme une honte un petit peu de dire... quand les gens me demandaient « qu'est-ce que tu fais » dire que tu es sur l'aide sociale, quand c'est pas vraiment quelque chose que tu souhaites, c'est pas amusant » (YY, 49 ans)**. Pour certains, cette situation de prestataire leur a fait vivre un sentiment de honte et de gêne si grand, qu'ils se sont même isolés des autres afin de ne pas dévoiler leur situation. Plusieurs soulignent avoir développé des stratégies pour ne pas se faire identifier, comme faire attention à son habillement, cacher son chèque à travers d'autres enveloppes lors de leur visite à la caisse le 1^{er} du mois, ou tout simplement ne jamais parler de leur situation. Il est intéressant de constater que, pour une majorité, lorsqu'ils parlent d'étiquetage, ils soulignent automatiquement le sentiment d'exclusion qu'ils ont vécu. L'étiquetage rime donc avec le sentiment d'exclusion, puisque trop souvent les gens en viennent à intégrer et intérioriser le jugement que les autres ont à leur égard (Paugam, 2000).

En effet, lors de nos rencontres, les participants ont particulièrement insisté sur ce sentiment d'être « étiqueté » par les autres. « L'étiquette » a été vécue difficilement et nombreux ont été ceux qui ont souligné que cette situation a été particulièrement marquante, puisque c'est souvent à travers le regard des autres qu'ils se sentaient le plus « prestataires. » Plusieurs participants identifient ce vécu à un moment précis, c'est-à-dire au moment où ils devaient se présenter dans une institution financière pour encaisser leur chèque d'aide sociale « **Moi aller faire la file pour mon chèque, pour moi, c'était la pire affaire qui pouvait pas m'arriver** » (YY, 46 ans).

Il peut être surprenant de noter que certaines personnes avouent avoir elles-mêmes aujourd'hui des préjugés envers les prestataires : « [...] **des fois je vais à l'épicerie le 1^{er} du mois et là je me dis « les ostis de BS »** » (XX, 26 ans). Leurs propres réactions les surprennent toujours. Ceux-ci mentionnent avoir des préjugés envers les personnes qui considèrent l'assistance-emploi comme un mode de vie, plus précisément envers ceux et celles qui ne se prennent pas en mains ou qui ne veulent pas se sortir de leur situation. D'autre part, certaines personnes soulignent que même si elles sont en emploi depuis plusieurs années, elles ont de la difficulté à oublier cette étiquette et sont encore mal à l'aise de parler de cette période de vie. Pour ces personnes c'est difficile d'oublier.

Selon les personnes rencontrées, plusieurs éléments ont pu influencer leur insertion à l'emploi ou le point de départ d'une nouvelle trajectoire de vie. Ce qui se dégage de façon plus significative, c'est que la dimension sociale prend beaucoup de place ou influence grandement l'insertion en emploi. À cet égard, plusieurs mentionnent que la famille proche et/ou le réseau ont apporté le support nécessaire permettant la disponibilité à l'emploi et même la référence qui mène à un emploi particulier. D'autre part, la motivation et la volonté de s'en sortir ont eu

des effets positifs sur le processus de réintégration professionnel. La participation à un programme de l'assistance-emploi, a également aidé plusieurs personnes à trouver des moyens efficaces pour remédier à leur condition de sans emploi, en facilitant un retour à l'école ou une réinsertion sur le marché du travail. Enfin, la dimension économique est un élément qui a été important pour plusieurs, entre autres lorsque l'ambition financière est devenue un stimulant pour s'en sortir.

L'insertion à l'emploi a eu un effet positif sur plusieurs aspects de la vie des personnes rencontrées. Tous mentionnent qu'ils ont amélioré l'estime qu'ils avaient d'eux-mêmes, ils croient maintenant davantage en leurs capacités et sont fiers de leur cheminement. Plusieurs soulignent que leur situation financière s'est nettement améliorée puisqu'ils ont un revenu supérieur à celui qu'ils avaient auparavant et que le fait d'avoir une paye à toutes les semaines les aide à gérer leur budget. La majorité affirme également qu'ils ne souffrent plus d'isolement, car ils ont créé des liens avec leurs collègues de travail.

Enfin, il serait intéressant d'évoquer quelques aspects négatifs du retour en emploi soulevés par certains participants. Par exemple, le fait de ne plus bénéficier de certains avantages qu'ils avaient comme prestataires, spécifiquement les avantages financiers pouvant répondre aux besoins de leur(s) enfant(s) comme les frais dentaires ou médicaux, semble avoir été particulièrement dérangeant pour plusieurs, car ils sont tous monoparentaux ce qui les amène à avoir une réalité financière plus difficile. D'autres éléments comme le manque de temps et la routine ont été cités, sans cependant être perçus comme déterminants dans le processus d'insertion.

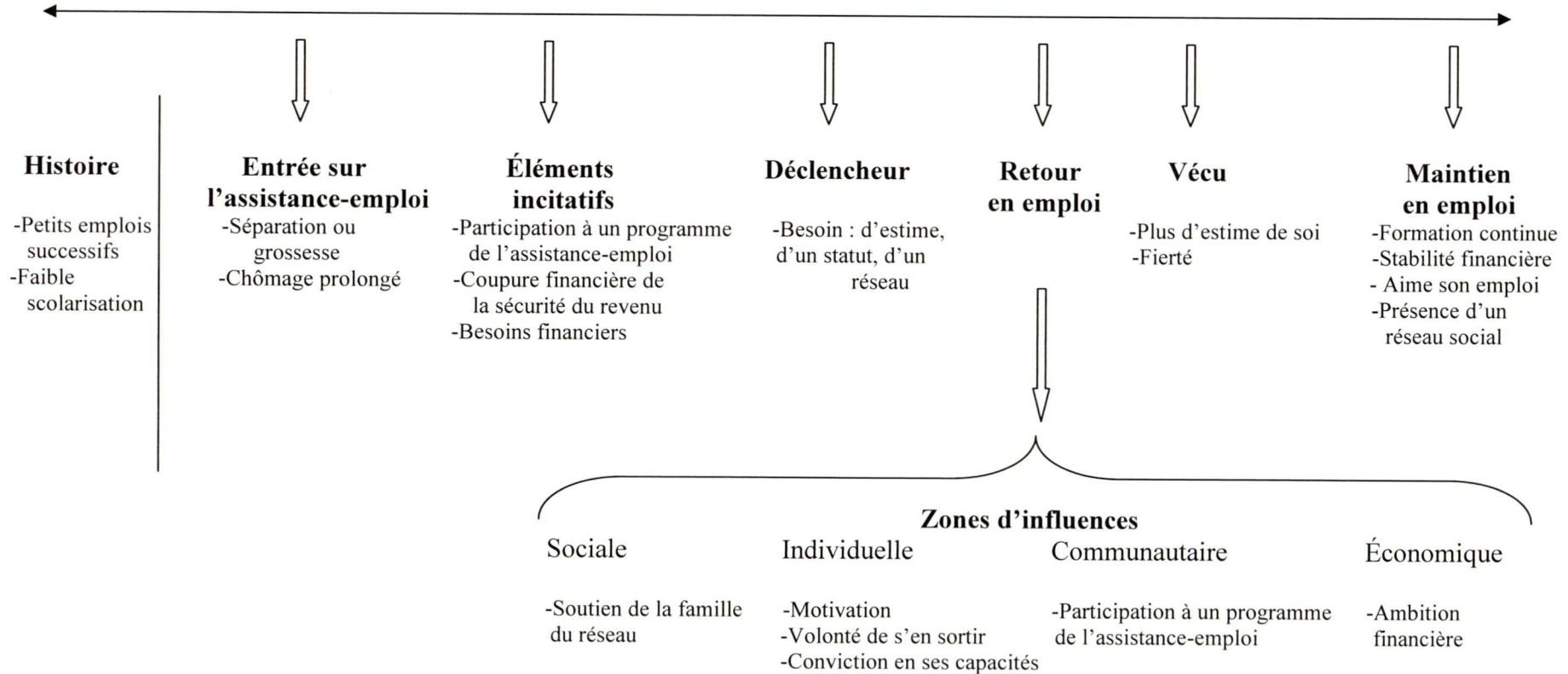
La figure suivante illustre le parcours des participants ainsi que les influences ayant eu un impact sur leur trajectoire d'intégration en emploi.

Figure 5.1

Trajectoire d'intégration en emploi

Étiquetage - Exclusion - Isolement - Faible estime de soi

Entrée-----1 an et demi-----Sortie



La figure 5.1 illustre le fait que plusieurs personnes rencontrées ont occupé de nombreux emplois de manière successive et ne possédaient qu'une faible scolarisation avant de se retrouver dans une situation de prestataire. Les raisons expliquant leur entrée sur l'assistance-emploi est habituellement une séparation ou une grossesse pour les femmes, ou encore un chômage prolongé pour les hommes. Pendant leur vécu comme prestataire l'étiquetage, l'exclusion, l'isolement et la faible estime de soi ont été des sentiments courants pour ces individus. Il importe de préciser que les éléments ayant été incitatifs pour leur réinsertion sont la participation à un programme de l'assistance-emploi, une coupure financière de la sécurité du revenu ou des besoins financiers. Cependant, l'élément déclencheur est soit un besoin d'estime de soi, d'un statut ou encore d'un réseau. De plus, plusieurs zones d'influence ont eu un effet sur l'intégration de la personne en emploi à un degré plus ou moins variable selon le participant plus particulièrement les dimensions sociales, individuelles, communautaires et économiques. Il est essentiel de préciser que la durée entre l'entrée de la personne sur l'assistance-emploi et son retour en emploi est d'environ un an et demi pour les personnes rencontrées. Puisque les participants se sont réinsérées depuis un certain temps, j'ai observé que suite à leur retour en emploi des sentiments comme l'estime de soi et la fierté sont habituellement vécus. Enfin, leur maintien en emploi semble influencé par la formation continu, surtout pour les femmes, ainsi que par la stabilité financière, le fait d'aimer son emploi et la présence d'un réseau social.

5.4 Des hommes et des femmes

5.4.1 Femmes

À la lumière de mes résultats, je constate, que les femmes évoquent une situation familiale précaire pour expliquer leur entrée sur l'assistance-emploi. Elles avouent de façon particulière une séparation ou à une grossesse à cette étape de leur trajectoire. Les raisons évoquées pour

recourir à l'assistance-emploi selon le Conseil national du bien-être (1998) (voir figure 2.2) confirment cette observation. Cette figure démontre que, pour les femmes, le fait d'être un parent seul constitue 28 % des explications justifiant le recours à cette aide et que les autres raisons, comme par exemple une grossesse, représentent 18 %.

En ce qui concerne leur itinéraire professionnel, selon les trajectoires établies par Demazière (1995), on peut associer la trajectoire discontinue au parcours de ces femmes. Ces dernières ont toutes vécu une période d'assistance-emploi suite à des événements familiaux ou professionnels difficiles qui amènent des changements de statuts (Demazière, 1995). Toutes les participantes réinsérées ont participé à un programme issu d'Emploi-Québec ou de la sécurité du revenu afin de se réinsérer sur le marché du travail. Il est important de préciser que les femmes sont allées davantage que les hommes vers les différentes ressources qui s'offraient à elles. Elles sont particulièrement allées, de manière volontaire, vers les services du CLE. Selon les données issues des entrevues, le fait que les femmes semblent s'être intégrées d'une manière plus stable et durable sur le marché de l'emploi peut s'expliquer, entre autres, par le degré de scolarité. Les participantes possèdent en moyenne un niveau de scolarité plus élevé que les participants, puisque pendant la période où elles étaient bénéficiaires, plusieurs femmes ont effectué un retour à l'école, que ce soit pour compléter un cours de quelques semaines ou même faire un DEP, et ce, contrairement aux hommes. Donc, puisque selon Malenfant (2002), il est démontré que l'activité des gens diplômés est trois fois plus élevée, soit 15,2 %, que les gens non diplômés, soit 4,2 %, on peut facilement prétendre que ce facteur a joué un rôle important.

Au moment où elles étaient prestataires, une majorité des participantes envisageaient leur avenir d'une manière spécifique. Selon les quatre modèles de Demazière (1995), elles avaient

une position de mobilisation, puisqu'elles voulaient se sortir de leur situation malgré leurs fragiles moyens, et elles comptaient énormément sur les dispositifs d'insertion. L'ensemble des femmes rencontrées ont reçu du support de la part de leur famille, particulièrement pour les supporter dans leur rôle de parent (garder ou faire le transport des enfants). Les femmes ont reçu davantage de soutien que les hommes de leurs parents en ce qui concerne leurs enfants. Leur réseau familial semble jouer un rôle plus important pour elles, car elles vont plus spontanément chercher ce support et elles l'acceptent plus facilement.

Aujourd'hui, une majorité des participantes occupent un emploi stable, ce qui laisse supposer que leur situation comme prestataire d'assistance-emploi n'était que temporaire, voire même circonstancielle et très liée à leur situation familiale. Nicole-Drancourt (1994), affirme qu'un obstacle majeur à l'insertion des femmes est qu'elles restent à la maison pour s'occuper des enfants. Selon ses recherches, nombreuses sont celles qui se stabilisent professionnellement vers l'âge de 30 ans, puisque leurs obligations familiales sont moins prioritaires, ce qui confirme mes observations.

D'autres facteurs comme l'étiquetage et l'estime de soi peuvent aussi avoir eu un impact dans le processus d'intégration des participantes. Par exemple, les femmes affirment plus aisément avoir vécu plus difficilement l'étiquette de prestataire. D'autre part, le fait qu'elles nomment et identifient plus facilement avoir une meilleure estime d'elles-mêmes qui est associée à un retour en emploi peut avoir comme conséquence d'accroître leur motivation à poursuivre leur intégration sur le marché de l'emploi, et ce de façon plus stable.

5.4.2 Hommes

En ce qui concerne les hommes, le principal élément qui explique leur entrée comme prestataire est relié à l'emploi, plus précisément une situation de chômage prolongé, ou un manque de travail. Ce constat se confirme par le Conseil national du bien-être (1998) qui avance que, pour les hommes, la principale raison expliquant le recours à l'assistance-emploi est reliée au travail soit dans une proportion de 52 %.

Si on dresse un parcours professionnel des 5 hommes rencontrés, on s'aperçoit que les trajectoires rompues et d'instabilités représentent bien leurs parcours (Demazière, 1995). La trajectoire rompue s'explique par le fait que la plupart des participants ont vécu une situation de chômage prolongée qui s'est transformée en assistance-emploi suite à une perte d'emploi. Puis, la trajectoire d'instabilité se justifie par une série d'emplois précaires et successifs, qui caractérisent l'itinéraire d'une majorité d'entre eux avant qu'ils ne se trouvent un emploi réellement stable.

À la suite des entrevues, j'ai constaté que les hommes avaient une façon particulière d'entrevoir leur avenir, lorsqu'ils étaient prestataires. Ils étaient spécialement indépendants dans leur recherche d'emploi et n'ont souvent pas eu recours aux différents services offerts, ou encore au support de leur famille et ou de leur entourage. Ils ne comptaient que sur eux-mêmes pour se sortir de leur situation et croyaient en leurs propres moyens. Cette manière d'envisager le futur correspond à un des quatre modèles types élaborés par Demazière (1995), plus précisément au modèle du débrouillard. Selon ce modèle, ces individus occupent des emplois occasionnels ou encore du travail au noir et n'ont pas recours à des dispositifs d'insertion. Je crois que, contrairement aux femmes, les hommes ne vont pas vers leur famille ou leur entourage pour recevoir un support quelconque. C'est qu'ils préfèrent se débrouiller

eux-mêmes, malgré leurs difficultés, peut être pour ne pas démontrer une certaine vulnérabilité.

Le fait que deux participants vivaient du chômage lors des entrevues, démontre une instabilité encore présente au niveau professionnel. Cela peut s'expliquer par le niveau de scolarité de ces hommes qui est nettement inférieur aux femmes (voir tableau 5.1). De plus, ces derniers n'ont, dans aucun cas, participé aux programmes offerts par l'assistance-emploi, ce qui leur donne moins de moyens pour se sortir de leur situation de prestataire. Nicole-Drancourt (1994) explique d'une manière particulière le cheminement d'intégration des hommes sur le marché de l'emploi. Selon elle, les hommes qui s'insèrent, malgré leurs difficultés, sont ceux qui ressentent le besoin de travailler. Ces derniers ont un rapport positif au travail et vont même jusqu'à considérer leur emploi comme étant l'élément essentiel à leur accomplissement personnel (Nicole-Drancourt, 1994) ce que bien des hommes rencontrés confirment .

Afin de mieux distinguer les différences entre les femmes et les hommes le tableau suivant illustre les principales distinctions à faire par rapport au sexe.

Tableau 5.2

Différences influençant le processus d'insertion selon les sexes

Élément associé au vécu	Femmes	Hommes
Raison expliquant l'entrée sur l'assistance-emploi	Situation familiale (séparation ou grossesse)	Emploi (chômage prolongé ou manque de travail)
Itinéraire professionnel	Trajectoire discontinue	Trajectoire rompue ou d'instabilité
Participation à un programme	Oui (issu d'Emploi-Québec ou de la sécurité du revenu)	Non
Recours à des ressources	Oui (CLE, support de la famille)	Non
Intégration	Stable et durable	Instabilité encore présente
Vécu d'étiquetage	Très difficile	Plus ou moins difficile

5.5 Un ancrage décisif

La littérature et le discours des personnes rencontrées mettent en évidence l'influence de plusieurs dimensions dans la trajectoire de retour en emploi des prestataires. Mon analyse m'amène à considérer la « perception de soi » et le « regard de l'autre sur soi » comme deux points d'ancrage décisifs importants du retour en emploi. Tout au cours des entrevues, je me suis rendue compte que les participants avaient beaucoup à raconter sur leur vécu de prestataire. Ces propos étaient particulièrement fondés sur l'étiquetage et le sentiment d'exclusion qu'ils avaient vécu à cette période de leur vie. Mon hypothèse de départ était que l'étiquetage jouait un rôle décisif dans le processus de réinsertion. Je croyais que ce concept était déterminant. Aujourd'hui, les résultats de ma recherche m'amènent à soutenir l'idée qu'au-delà du sentiment d'exclusion et/ou d'étiquetage, la perception que la personne a d'elle-même et ce qu'elle perçoit dans le regard des autres, est majeur dans la trajectoire des

personnes et est particulièrement déterminant de la décision de se sortir d'un parcours de prestataire.

Pour certains, ce sentiment d'être étiqueté ou d'être exclu s'articule à travers la perception qu'ils ont d'eux-mêmes, et pour d'autres, à partir de leur perception du regard de l'autre, ou de la société en générale. Plus particulièrement, le besoin de retrouver l'estime de soi, un statut social et un réseau, sont des éléments déclencheurs dans le processus de réinsertion des personnes que j'ai rencontrées, et ce, à un degré plus ou moins variable selon les personnes et l'influence de dimensions individuelles, sociales, communautaires et économiques. Les jugements intériorisés que la société ou même que les intervenants de la sécurité du revenu et d'Emploi-Québec portent à leur endroit ainsi que les disparités que leurs faibles revenus leur faisaient vivre ont été des points d'ancrage décisifs dans leur parcours d'intégration à l'emploi. Tous les participants rencontrés qui ont réussi leur intégration ont été touchés par ces perceptions mais ils croyaient en leurs capacités et voulaient se sortir de leur situation à un point tel que cela a eu un impact positif dans leur réaction, qui les a amené à effectuer un retour sur le marché du travail. Le schéma de l'annexe V, illustrant les influences qui ont un rôle particulier sur les trajectoires des participants, est donc particulièrement représentatif du vécu de ces derniers.

L'analyse du discours des personnes rencontrées m'amène donc à soutenir l'idée que malgré l'influence des dimensions attribuables aux personnes, au réseau, à la famille, à la collectivité et même à l'aspect économique, la perception que les gens ont d'eux-mêmes et du regard que portent les autres sur eux, devient décisif dans l'intention et la motivation de se sortir d'une situation de prestataire d'assistance-emploi. Mon expérience passée de jeune intervenante en milieu de la protection de la jeunesse m'amène à réaliser que les gens avec lesquels

j'intervenais et qui demeuraient sur l'assistance-emploi depuis plusieurs années étaient des personnes qui disposaient de certaines ressources, mais qui avaient malheureusement une mauvaise perception d'elles-mêmes. Que ce soit en intervention individuelle ou collective cet aspect semble négligé. Ce ne sont ni l'intervenant en protection de la jeunesse, ni l'agent d'Emploi-Québec ou de la sécurité du revenu, et même ni l'entourage de la personne qui agissent sur les perceptions de l'individu. De plus, la société n'est pas aidante pour ces individus puisqu'elle entretient bon nombre de préjugés à l'égard des prestataires. On retrouve même une sorte de clivage à l'intérieur de celle-ci soit; les bonnes personnes, les travailleurs, et les moins bonnes personnes, les B.S. et à mon avis, nous sommes bien loin de renverser cette mentalité.

Cela m'amène à me questionner sur la valeur et l'efficacité réelles des programmes mis en place pour favoriser l'intégration de ces individus. Faudrait-il accorder plus d'espace au vécu des prestataires ? Faudrait-il davantage axer le processus sur l'estime de soi en redonnant du pouvoir aux personnes sur leur propre vie ? De façon générale, l'idée de croire dans la capacité de l'autre, miser sur ses forces et une perception positive de sa capacité à s'en sortir semble porteuse de changement et d'une intégration réussie et durable.

CONCLUSION

Tout au long de mon mémoire, j'ai exploré les influences ayant un effet sur la réinsertion de personnes prestataires d'assistance-emploi sur le marché du travail, et ce selon quatre dimensions particulières soient ; individuelles, sociales, économiques et communautaires. À la lumière de mes résultats de recherche, j'ai constaté que ces zones d'influences engendraient certainement des impacts sur les trajectoires des participants, mais qu'un autre élément encore plus déterminant était à considérer : la « perception de soi » et le « regard de l'autre sur soi » (voir annexe VI). Ainsi, les perceptions que l'individu a de lui-même et celles qu'il perçoit d'autrui, sont prédominantes pour plusieurs dans leur processus de réinsertion sur le marché de l'emploi. Principalement, elles agissent comme un élément motivateur dans l'intention de l'individu de mettre en action son cheminement d'insertion au travail.

Il est important de noter que d'autres facteurs peuvent influencer le processus d'insertion, notamment la période de temps durant laquelle la personne est bénéficiaire d'assistance-emploi. Plus la période est longue, plus son insertion sera difficile. Demazière (1995) affirme que la faible motivation et le découragement sont beaucoup plus présents chez ces individus, tandis que Cockx (2000) ajoute que la qualification et les habitudes de travail sont également davantage entravées lorsqu'une personne est prestataire pendant une plus longue période. Il faut donc faire le constat que l'échantillon choisi pour cette recherche était principalement composé de gens possédant déjà certaines caractéristiques propices pour une intégration réussie sur le marché du travail.

Cette recherche s'inscrit dans un débat très actuel, comme par exemple celui que soulève l'opération plein-emploi que notre présent gouvernement du Québec vient d'amorcer, et qui depuis le 1^{er} janvier 2005 offre une prime aux prestataires d'assistance-emploi pour les

motiver à s'insérer sur le marché du travail. Selon une étude entreprise par Luc Godbout et Matthieu Arseneau de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke, ce programme diminue les montants d'argent des prestataires qui retournent sur le marché de l'emploi comparativement au programme APPORT qui le précédait (Vailles, 2005). Au-delà de la question financière, cette recherche permet de mieux comprendre ce qui motive certains prestataires à retourner sur le marché du travail, ce qui devrait permettre des programmes plus adaptés aux besoins réels des individus. Je crois qu'il est essentiel de se pencher sur le vécu des sans-emploi, cela en tenant compte de d'autres facteurs tels que économiques, sociaux et communautaires. Il faut tenir compte des réalités de ces personnes, car malgré le fait que des réformes soient instaurées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale et de la Famille, elles ne sont pas nécessairement adaptées puisqu'elles ne prennent pas en considération leurs propres situations.

Les situations précaires que vivent les prestataires ont des impacts sur d'autres sphères de leur vie et peuvent conduire à des problématiques particulièrement difficiles. En ce sens, il m'apparaît donc important que les travailleurs sociaux soient sensibilisés au vécu des prestataires d'assistance-emploi, puisque bien souvent, nous avons à intervenir auprès d'eux en focussant sur la problématique et ce, en oubliant l'influence de ce vécu de prestataire. Je crois qu'il serait plus qu'intéressant de présenter les résultats de cette recherche à des professionnels qui interviennent avec ces populations dans un objectif d'intégration à l'emploi, dans le but de les sensibiliser à la mise en place de programmes qui tiennent compte de l'amélioration des perceptions que possèdent les prestataires d'assistance-emploi par rapport à eux-mêmes. Cela permettrait d'évaluer l'impact que peut susciter la prise en considération du potentiel des individus sur leur taux de réintégration professionnel.

En terminant, il faut mentionner que cette recherche comporte certaines limites. D'abord, il aurait été intéressant de suivre les trajectoires de personnes de différentes régions du Québec (urbaines et rurales), mais pour des limites financières et de temps, je me suis restreinte à la région de Sherbrooke. D'autre part, puisque mon échantillon ne comporte que dix participants, je ne peux effectuer une généralisation de mes résultats mais cela m'amène, tout de même, à mieux comprendre l'expérience de certaines personnes ayant vécu cette situation. De plus, j'aurais pu ajouter certains critères d'inclusion à mon échantillon (personnes inaptes à l'emploi, âgées de plus de cinquante ans...) ce qui aurait influencé le parcours des personnes rencontrées et le fait que je n'ai eu qu'une seule rencontre avec chacun des participants a, dans certains cas, certainement nuit au contenu divulgué puisqu'il est difficile de créer un climat de confiance dans ce contexte et surtout compte tenu que cette réalité est encore mal perçue socialement. Ensuite, quelques participants ont vécu ce passage de prestataire au statut de travailleur, il y a plusieurs années, ce qui a peut être altéré la réflexion qu'ils font de leur situation puisqu'il est plus difficile de porter un regard rétrospectif lorsque cette expérience est lointaine. Puis, je constate qu'il aurait été certainement intéressant de faire la même recherche, auprès de personnes qui sont retournées sur le marché du travail après avoir été prestataires de l'assistance-emploi pour une période de plus de 2 ans. Cela aurait permis de distinguer si les motivations sont les mêmes que pour celles de la présente étude. Il serait enrichissant de suivre de près le processus d'insertion de personnes qui ont intégré le marché du travail depuis un certain temps pour connaître ce qui assure la permanence de l'intégration en emploi. Enfin, les transformations au niveau politique et légal sont constantes dans ce secteur, ce qui engendre des lacunes dans ma recension des écrits car elles ne sont pas toujours ancrées dans l'actualité.

Je croyais qu'à la terminaison de ce mémoire je ressentirais une certaine satisfaction et un sentiment d'accomplissement, mais cette démarche m'a plutôt amené à me questionner encore

d'avantage et je le termine en me disant que plusieurs questions demeurent encore sans réponses, ce qui ne fait que raviver ma soif de connaissances et mon intérêt pour ce champ d'études.

ANNEXE I

Tableau 1.3

Historique de l'assistance-emploi(1998)

Avant 1921	L'aide sociale est assumée par des organismes privés (communautés religieuses, Société Saint-Vincent-de-Paul, etc.)
1921	Adoption de la Loi sur l'assistance publique. En vertu de cette loi, l'État subventionne les organismes de charité et n'apporte pas de soutien direct aux citoyens défavorisés.
1929-1935	La crise économique. À cette occasion est adoptée en 1931 la loi remédiant au chômage. Il s'agit d'une loi temporaire pour faire en sorte que les plus démunis arrivent à manger en temps de misère.
1937	-Loi d'assistance aux aveugles et Loi d'assistance aux mères nécessiteuses, adoptées sous la pression des travailleurs. -Loi du salaire raisonnable qui deviendra la Loi du salaire minimum. Après dix ans de grèves ardues, dont celles de Noranda et du vêtement en 1934, celle du textile en 1937, etc., les travailleurs obtiennent gain de cause.
1940	Loi de l'assurance-chômage, qui sera bonifiée au fil des ans, perdra des plumes à compter de 1977 et deviendra en 1996 la moins généreuse de l'assurance-emploi.
1944	Les programmes d'allocations familiales.
1951	La Loi sur les pensions de vieillesse.
1956	L'assistance-chômage, bien-être social pour les gens qui n'ont pas droit aux prestations de chômage.
1969	La Loi sur l'aide sociale. Des "allocations de survie" aux personnes défavorisées sont alors distribuées sans que le système soit réformé en profondeur. Le taux des prestations ne dépend pas des aptitudes et de la disponibilité au travail. Les prestataires de moins de trente ans reçoivent une allocation nettement plus basse et obtiendront la parité seulement en 1988.
1975	La Loi de l'assurance-chômage se durcit. Une plus grande période de temps de travail est requise pour être admissible aux prestations.
1977	Des programmes de création d'emploi et de travail partagé sont ajoutés à la Loi de l'assurance-chômage.
1978	À l'aide sociale, le premier programme d'incitation au travail SUPRET (Supplément de revenus du travail) est mis sur pied.
1988	Réforme de l'aide sociale. La loi 37 est adoptée. Les assistés sociaux sont alors catégorisés selon leur aptitude et leur disponibilité au travail. La notion de l'employabilité est véritablement introduite et prend forme.
1996	La Loi de l'assurance-emploi remplace la loi de l'Assurance-chômage. De 83 % en 1989, le nombre de chômeurs couverts par le régime tombe à 42 % en 1997. De plus en plus de gens privés de travail viennent grossir le rang des assistés sociaux.
Juin 1998	Autre réforme de l'aide sociale donnant lieu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale. Un autre pas est franchi dans la catégorisation des bénéficiaires. La notion de l'employabilité gagne du terrain.

Source : *Inspiré de Harvey, Réginald. Loi 186 sur la sécurité du revenu : L'insécurité du revenu et les "job" mirages!*, Changements, vol. 8, n° 1, Fédération des ACEF du Québec, septembre 1998, p. 1-2.

ANNEXE II

Vision de la situation

Paradigme interactionniste

Vision systémique
Centrée sur les interactions

Modèle écologique
Sphères
Individu lui-même, famille, société

Valeurs
Lien social
Adaptation

Paradigme humaniste psychosocial

Vision humaniste
Centrée sur le fonctionnement
de l'individu

Modèle psychosocial

Valeurs
Croyance au potentiel
Autonomie
Respect de la personne

Les systèmes influent sur le
fonctionnement de la personne
donc, sur son insertion au
marché de l'emploi

Mots clés : interaction, étiquette, évolution, normalisation, responsabilisation.

ANNEXE III

Formulaire de consentement

Titre du projet

L'expérience du passage de prestataire d'assistance-emploi au statut de travailleur.

Julie Bibeau, étudiante à la maîtrise en service social, est responsable du projet et peut être rejointe au numéro de téléphone suivant : 823-0927. Esther Montambault, professeure du Département du service social, agit en tant que directrice d'études. Vous pouvez rejoindre, Esther Montambault, au numéro de téléphone suivant : 821-8000 poste 2220, pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche.

La nature et les procédures se définissent comme suit :

1. L'objectif de ce projet est de mieux comprendre le processus d'intégration au travail des personnes qui sont prestataires d'assistance-emploi. D'une façon spécifique, ce projet vise à identifier le processus qui amène les prestataires à retourner sur le marché de l'emploi et comprendre de quelle manière les expériences de ces personnes déterminent leur trajectoire de sortie vers l'emploi.
2. Il est entendu que ma participation à ce projet sera requise pour une entrevue d'environ 90 minutes. Cette rencontre aura lieu à mon domicile, ou ailleurs selon ma convenance, en fonction de mes disponibilités. J'aurai à répondre à des questions sur mon expérience de vie qui m'a conduit à retourner sur le marché du travail. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio.

3. Ma participation à ce projet de recherche me permettra de mieux connaître les éléments favorisant la réinsertion en emploi. De plus, ma participation permettra aux professionnels de mieux connaître les facteurs encourageant le retour en emploi des prestataires.

J'aurai à donner de mon temps pour la durée des rencontres qui auront lieu. Il se pourrait que, lors de l'entrevue, le fait de parler de mon expérience m'amène à vivre une situation difficile. Dans ce cas, la responsable du projet s'engage à me fournir le nom de ressources ou d'un professionnel qui pourront m'offrir du support et qui seront totalement gratuits.

4. Il est entendu que ma participation au projet de recherche est tout à fait volontaire et que je reste, à tout moment, libre de mettre fin à ma participation sans avoir à motiver ma décision, ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

5. Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour la période de la recherche. Après l'acceptation du mémoire, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans un rapport.

6. Comme participant, vous serez informé des résultats obtenus et vous devez savoir que l'information recueillie pourra être utilisée pour fins de communication scientifique et professionnelle. Dans ces cas, rien ne permettra d'identifier les personnes ayant participé à la recherche.

7. Pour tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet, vous pouvez en discuter avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à Mme Michèle Laaroussi, présidente du Comité d'éthique de la recherche

de la Faculté des lettres et sciences humaines en composant le numéro suivant : 821-8000
poste 2289, ou par courriel : Michele.Laaroussi@USherbrooke.ca.

Je, _____, déclare avoir lu le présent formulaire. Je
comprends la nature et le motif de ma participation au projet.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Signature de la participante ou du participant : _____

Je, _____, certifie avoir expliqué à la participante ou au
participant intéressé les termes du présent formulaire, avoir répondu aux questions qu'il m'a
posées à cet égard et d'avoir clairement indiqué à la personne qu'elle reste, à tout moment,
libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus. Je m'engage
à garantir le respect des objectifs de l'étude et à respecter la confidentialité.

Signature de la responsable du projet : _____

Fait à _____, le _____ 2004.

ANNEXE IV

Guide d'entretien semi-directif pour les participants

Préalables à l'entretien

- Remercier le participant
- Rappeler le contexte de la recherche
- Rappeler le temps approximatif de l'entretien (env. 60-90 min)
- Rappeler que l'entretien sera enregistré sur bande audio
- Répondre aux questions du participant, si nécessaire, avant le début de l'entretien

Formulaire de consentement

Profil des participants

- Âge
- Sexe
- Formation académique (nature de la formation, diplôme obtenu)
- Expérience de travail (types d'emplois occupés, durée)
- Âge pendant la période où il a été prestataire (combien de temps)
- Situation présente (type de travail actuel, depuis combien de temps)
- Milieu de vie (statut familial, enfants)

Questions reliées au cheminement vers emploi

1. Pourriez-vous me parler de votre retour (ou de votre arrivée) sur le marché du travail ?
2. Qu'est-ce qui fut déterminant pour que vous envisagiez cette possibilité ?(organisme, personne, finances...)

3. Pouvez-vous identifier qu'est-ce qui fut le plus motivant pour vous à ce moment là ? (argent, réseau, occupation, sentiment de participer à la société...)
4. Pouvez-vous me parler du parcours qui vous a conduit de l'école à aujourd'hui ?
5. Qu'est-ce que le travail vous apporte et que vous n'aviez pas avant ?
6. Selon vous, quels sont les effets positifs et/ou négatifs d'être de retour sur le marché de l'emploi ? (financier (gardiennage, vêtements, transport), horaire, moins de temps libres)
7. D'après vous qu'est-ce que ça prend pour passer de prestataire de l'assistance-emploi au marché du travail ? (personnel, économique...)
 - 7.1 Selon vous, qu'est-ce qui a fait que vous vous êtes intégré sur le marché du travail plutôt qu'une autre personne prestataire ?
 - 7.2 Est-ce que le fait que dans votre entourage il y ait des gens qui possèdent de bons revenus vous stimule à occuper un emploi ?
 - 7.3 Est-ce qu'il y a des gens qui ont tenté de vous persuader de demeurer sur l'assistance-emploi ? Est-ce que cela a eu un effet sur vous ?
8. Pouvez-vous me parler de la place de votre famille ou de votre entourage dans votre cheminement ?
9. Est-ce que votre entourage a changé depuis que vous êtes retourné sur le marché du travail ? (plus d'amis, entourage différent...) Pourriez-vous me parler des personnes qui vous entouraient avant et maintenant ?
 - 9.1 De quelle façon est-ce que le support des gens que vous côtoyez présentement a contribué à votre intégration ?
10. Pouvez-vous me parler de l'influence ou du support des organismes gouvernementaux ?
11. Quelle place a pris votre employeur dans votre intégration à ce nouvel emploi ?
12. Comment avez-vous vécu la période où vous avez été prestataire d'assistance-emploi ?

13. D'après vous, qu'est-ce qui fait que vous avez passé par cette étape de vie?
14. Qu'est-ce que votre intégration a changé pour vous ? (statut, avoir un employeur...)
15. Est-ce que vous avez l'impression que les gens autour de vous ont changé leur perception à votre égard ?
16. Avec le recul, qu'est-ce qui d'après-vous a été le plus aidant pour vous dans votre intégration à ce nouvel emploi ? Qu'est-ce qui aurait pu l'être ?
17. Comment envisagez-vous l'avenir ? (projets : emploi, études, mode de vie...)
18. Quelle place prend le travail aujourd'hui dans votre vie ?

Remerciements....

ANNEXE V

Schéma des influences des trajectoires des prestataires

10 participants

5 hommes et 5 femmes

Ayant comme critères

majeurs, monoparentaux, sans emploi, aptes au travail



Politique

(Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale)



Programme d'assistance-emploi

Pendant environ 1 an et demi



Zones d'influences

Individuelles et/ou Sociales et/ou Communautaires et/ou Économiques



Ancrage décisif

des autres



Perceptions



de l'individu



Réactions



Retour sur le marché du travail

Non-retour sur le marché du travail

ANNEXE VI

Influences exerçant un effet sur le retour en emploi

Individuel		Social	
Découvertes	Littérature	Découvertes	Littérature
<p>Âge: Participants ont tous été prestataires avant l'âge de 30 ans.</p> <p>Sens à sa vie:</p> <p>Occupation: Autonomie, routine.</p> <p>Statut: Sentiment d'importance, notoriété.</p> <p>Fierté et estime de soi:</p> <p>Motivation: Croire en soi, confiance en soi.</p> <p>Concept de résilience: Facteurs de protection supérieurs aux facteurs de risques.</p> <p>*J'ai adapté ce concept à ma recherche puisque je n'ai pas découvert de recherche faisant un lien direct avec la résilience et la réinsertion des prestataires.</p>	<p>Demazière (1995).</p> <p>Deniger (1992).</p> <p>Deniger (1992).</p> <p>Deniger (1992), Morin (2000).</p> <p>Morrisette (2001), Malenfant (2002).</p> <p>Mangham (1995).</p>	<p>Famille: La famille, surtout la mère, est déterminante dans le parcours de réinsertion.</p> <p>Entourage: Importance du réseau pour avoir un contact direct avec des employeurs.</p> <p>Isolement: Besoins de contacts sociaux.</p>	<p>Dufour et al (2003), Lévesque et White (2001).</p> <p>Malenfant (2002), Lévesque et White (2001).</p> <p>Maisondieu (1997).</p>

Communautaire		Économique	
Découvertes	Littérature	Découvertes	Littérature
Participation à des programmes de divers organismes.	Aucune littérature à ce sujet.	<u>Ressources financières</u> : Incitatifs financiers. <u>Marché économique</u> : Le marché économique peut avoir un effet positif ou négatif sur la réinsertion.	Lei (2001) et Berlin (1998). René et al (2001).
Découvertes n'ayant pas de liens avec un axe particulier			
L'exclusion et l'étiquetage		Les perceptions	
L'exclusion et l'étiquetage imprègnent les quatre axes soient: individuel, social, économique et communautaire. *Aucun des auteurs ne fait de lien entre la situation spécifique des prestataires et les concepts d'exclusion et/ou d'étiquetage.	Paugam (2000), Xiberras (1994), Deniger (1992), Becker (1985), Goffman (1973), Demazière (1995).	Les perceptions que possèdent les participants par rapport à eux-mêmes et des autres sont majeures dans leur mise en action de leur processus d'insertion sur le marché du travail.	Aucune littérature à ce sujet.

BIBLIOGRAPHIE

- BECKER, Howard S. *Outsiders. Études de la sociologie de la déviance*, Paris, Éditions A.-M. Métailié, 1985, 247 p.
- BERLIN, Gordon *et al.* *Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires ? Évaluation de l'effet sur la demande dans le contexte du Projet d'autosuffisance*, Société de recherche sociale appliquée, mars 1998, 54 p.
- BLOOM, Howard *et al.* *Résultats de l'essai d'une incitation au réemploi pour les travailleurs déplacés*, DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), SRSA (Société de recherche sociale appliquée), mai 1999, 115 p.
- BOUCHARD, Camil. « La réforme de l'aide sociale. Enjeux et propositions concernant la lutte à la pauvreté », *Revue de service social*, vol. 44, n° 3, 1995, 23 p.
- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995, 490 p.
- CAZALS, M.-P. *et al.* « La Psychologie du travail à l'aube du XXI^e siècle » dans P. Goguelin et M. Moulin, *Transitions psychosociales, attentes d'emploi, évolutions du bien-être psychologique*, Association de psychologie du travail de langue française, 1992, p. 242-252.
- CHOUINARD, Tommy. « Tolérance zéro pour les assistés sociaux aptes au travail », *Le Devoir* (Québec), 4 juillet 2003, p. 2.
- COCKX, Bart. « Les politiques actives de l'emploi et le rôle des incitations », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n° 4, Suisse, 2000, p. 513-537.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Document de consultation « Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi »*, Gouvernement du Québec, 1998, 4 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur le projet de loi no.186, Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, Québec, Gouvernement du Québec, avril 1998, 36 p.
- CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Profil du bien-être social : mythes et réalités*, Canada, ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux, printemps 1998, 83 p.
- DE GAULEJAC, Vincent. *La lutte des places*, Paris, Hommes et perspectives, 1994, 286 p.
- DELISLE, Norman. « Des députés mettent les habits des assistés sociaux et font leur budget », *La Tribune* (Sherbrooke), jeudi 11 novembre 2004, p. D8.
- DEMAZIÈRE, Didier. *Le chômage de longue durée*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995, 127 p.

- DENIGER, Marc-André. *Le B.S. mythes et réalités*, Canada, Conseil canadien de Développement social et le Front commun des personnes assistées sociales, novembre 1992, 63 p.
- DIRECTION RÉGIONALE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, *Le programme d'assistance-emploi*, Montréal-banlieue et Laval, janvier 2003, 23 p.
- DUFOUR, Pascale *et al.* *L'aide au conditionnel*, Canada, Les Presses de l'Université de Montréal, 2003, 248 p.
- DUPONT, Marie-Andrée. *Les enjeux éthiques de la remise en activité des personnes exclues du travail*, Mémoire (M. A.), Université de Sherbrooke, 1997, 95 p.
- FORTIN, Bernard *et al.* *L'univers de l'aide sociale : les plus démunis peuvent-ils s'en sortir?*, Québec, Département d'Économie, Université Laval et CRÉFA, 2003, p. 3-4.
- FOURNIER, G. et B. BOURASSA. *Les 18 à 30 ans et le marché du travail*, Québec, Les Presses de l'Université de Laval, 2000, 268 p.
- FRYER, D. et R. PAYNE. « Being unemployed : a review of the literature on the psychological experience of unemployment », dans C.L. Cooper, et I. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley and sons, 1986, p. 235-278.
- GAUTHIER, B. *et al.* *Recherche sociale*, 3^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1997, p. 263-286.
- GOFFMAN, Erving. *La présentation de soi. Le sens commun. Mise en scène de la vie quotidienne*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1973, 251 p.
- GRAETZ, Brian. « Health consequences of employment and unemployment : longitudinal evidence for young men and woman », *Social sciences and medecine*, vol. 36, n° 6, 1993, p. 715-724.
- HARVEY, Réginald. « Loi 186 sur la sécurité du revenu : L'insécurité du revenu et les "job" mirages! », *Changements*, Fédération des ACEF du Québec, vol. 8, n° 1, septembre 1998, p. 1-2.
- KENAÏSSI, Abderrahim, *L'interactionnisme et l'ethnométhodologie*, Paris, Université des sciences et technologies, 2000, 7 p.
<http://www.perso.wanadoo.fr/abder.kenaisi/interacionnisme.htm>.
- KERGOAT, Jacques *et al.* *Le monde du travail*, Paris, Éditions La Découverte, 1998, 448 p.
- LE GOFF, Olivier. *L'invention du confort, naissance d'une forme sociale*, Presses Universitaires de Lyon, 1994, 215 p.
- LEI, Y., MICHALOPOULOS, C. *Le PAS-plus après 36 mois : effets de l'ajout de services en matière d'emploi sur les incitatifs financiers à l'emploi*, Société de recherche sociale appliquée, juillet 2001, 45 p.

- LÉVESQUE, M. et D. WHITE. « Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée », *Journal canadien de sociologie*, Université de l'Alberta, 2001, 33 p.
- LÉVESQUE, Maurice. *Le capital social comme forme de capital : reconstruction d'un quasi-concept et application à l'analyse de la sortie de l'aide sociale*, Montréal, Département de sociologie, Université de Montréal, 2000, 144 p.
- MAISONDIEU, Jean. *La fabrique des exclus*, Paris, Éditions Bayard, 1997, 264 p.
- MALENFANT, Romaine et al. *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*, Québec, Rapport présenté au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture, CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, mars 2002, 103 p.
- MANGHAM, Colin et al. *Résilience, Pertinence dans le contexte de la promotion de la santé*, Document de travail - Analyse détaillée présentée à Santé Canada, Atlantic Health Promotion Research Centre, Dalhousie University, 1995.
<http://www.meteo-mentale.org/wml/meteo/stravie/resilience.html>.
- MAYER, Robert et al. *Méthodes de recherches en intervention sociale*, Québec, Éditions Gaëtan Morin, 2000, 409 p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. Document de *L'offre de service à la sécurité du revenu*, Québec, mars 2001, 23 p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. Feuille de *Déclaration des services aux citoyens et aux citoyennes*, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001, 4 p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Fonds de lutte Contre la pauvreté par la réinsertion au travail*, Québec, Rapport d'activité de 1999-2000 et 2000-2001, 2001, 47 p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Prestataires de l'assistance-emploi*, Banque de l'assistance-emploi, Québec, mars 2003.
- MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. Brochure sur *Le régime de soutien du revenu pour l'emploi et la solidarité sociale*, Québec, 2001, 45 p.
- MOISAN, Gilbert. *Les conséquences psychologiques du chômage : une synthèse de la recherche*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation, décembre 1997, 7 p.
- MORIN M., Estelle. *Bilan de recherche sur le sens du travail*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Cahier de recherche n° 00-31, novembre 2000, 27 p.
- MORIN, M., Estelle et Benoît CHERRÉ. *Développement d'une échelle de mesure du sens du travail*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Cahier de recherche n° 01-01, janvier 2001, 14 p.
- MORISSETTE, Julie. *Des services socioprofessionnels en entreprise d'insertion : considérations pour favoriser l'insertion par l'Économie*, Sherbrooke, Essai (M. A.), Faculté d'Éducation de l'Université de Sherbrooke, janvier 2001, 136 p.

- MUCCHIELLI, Alex. *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, Paris, Armand Colin, 1996, 275 p.
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal. « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, Paris, vol. 35, 1994, p. 37-68.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Combattre l'exclusion*, France, vol. 3, 1999, 200 p.
- PAJU, Micheal. « La promotion de 1990 se lance sur le marché du travail » tiré de Timothy F. Hartnagel et Harvey Krahn, *Labour market problems and psychological well-being a panel of Canadian youth in transition from school to work*, Canada, été 1998, p. 18-21.
- PAUGAM, Serge. *La disqualification sociale*, Paris, Presses universitaires de France, 1997, 256 p.
- PAUGAM, Serge. *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France, 2000, 437 p.
- POUPART, Jean et al. *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Paris, Éditeur Gaétan Morin, 1997, 405 p.
- QUÉBEC. *Loi sur le soutien du revenu favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, [Québec], L.R.Q. 2004, chapitre S-32.001, (mars 2004), 42 p. http://www.messf.gouv.qc.ca/loi-et-reglements/loi_r.asp.
- RENÉ, Jean-François et al. « L'insertion socioprofessionnelle des jeunes : le prisme du partenariat comme catalyseur de la responsabilité », *Lien social et Politiques*, no. 46, Montréal, 2001, p.125-139.
- TABLE D'ACTION CONTRE L'APPAUVRISSMENT DE L'ESTRIE. *La Loi de l'insécurité du revenu et ses barèmes*, Québec, 1993, 73 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *Objectif : plein emploi. Le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale ?*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1998, 282 p.
- VAILLANCOURT, Yves. « Chronologie des politiques sociales concernant le Québec de 1950 à 1998 » dans Jacques Saint-Onge, *Le développement des pratiques en service social au Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Chicoutimi, GRIR-UQAC, 1999, p. 231-252.
- VAILLES, Francis. « Une nouvelle mesure qui incite à rester sur l'aide sociale », *La Tribune* (Sherbrooke), jeudi 3 février 200, p.B1.
- XIBERRAS, Martine. *Les théories de l'exclusion*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1994, 204 p.